

# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا

فتاوى الجمعية العمومية

سید عام ۱۹۴۶ - وصال عام ۱۹۸۵

## بخت امیراوت

استاذت الفقهاني  
المعاليين

الدكتور اعظم عطية  
ابن محمد حسن الخياط

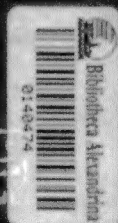
المجموع الثاني عشرين

الطبعة الأولى

19AY - 19AT

تدار، الإدارة العامة للمؤسسات، وعتة الفكرية المراسم

القاهرة، شارع النيل، ص. ٥٤٣، ط. ١، ١٩٦٦





# الدار العربية للموسوعات

حسن الفتوحاني - مدير

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربي

ص. ب. ٥٤٣ - هاتفون ٣٩٣٦١٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة





# الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكرهاني  
النائب العام لحكومة القدس

الدكتور نعيم عطية  
نائب رئيس مجلس الدولة

المجلد الثاني عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٦ - ١٩٨٧

---

إصدار: الدار العربية للموسوعات

القاهرة: ٢٠ شارع صدي - ص.ب. ٥٤٢١ - ت. ٧٥٦٦٣٠



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا  
فَنَسِيرَىٰ إِلَهُ عَمَلِكُمْ  
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ



## تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة  
التي قدمت خلال اكثر من ربع قرن  
مضى العديد من الموسوعات القانونية  
والإعلامية على مستوى الدول العربية .  
يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون  
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد  
الموسوعة الإدارية الحديثة  
شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا  
منذ عام ١٩٥٥  
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦  
وذلك حتى عام ١٩٨٥  
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول  
وفقنا الله جميعا لما فيه خيرا متنا العربية

عبد الفكر الحفص



## محتويات الجزء الثانى عشر

- تقدير الكفاية
- تكليف
- تليفون
- تموين
- تهريب جمرى
- جامعة
- جبانسة
- جريدة رسمية
- جمع بين وظيفتين
- جمعية





## منهج ترتيب موضوعات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي تدرتها كل من المحكة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها تسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتب هذه المبادئ مع ملخص للاحكام والفتاوى التي ارسنها ترتيبا ابجددا طبقا للموضوعات . وفى داخل الموضوع الواحد رتب المبادئ وملخصات الاحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة الجمعية وامكانات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بدىء — قدر الامكان — برصد المبادئ التى تضمنت قواعد عامة ثم احقيتها المبادئ التى تضمنت تطبيقات او تفصيلات . كما وضعت المبادئ المتتارية جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الاحكام او الفتاوى ، وكان طبيعيا ايضا من منطلق الترتيب المنطقى للمبادئ فى اطار الموضوع الواحد ، ان توضع الاحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل او تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الاحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التى يدرسها والوصول بالقصر السبل الى الايام بما ادلى فى شأنها من طول فى احكام المحكة الادارية العليا او فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الاحكام والفتاوى او تقتارب عند رآى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد ان يتعرف القارئ على هذا التعارض توا من استعراض الاحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما اقترته المحكة من مبادئ فى ناحية وما قرره الجمعية العمومية فى ناحية اخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومتشعبة  
أرساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه  
الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى  
وأحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تيسر على الباحث  
الرجوع اليها فى الاصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى دأب  
المكتب الفنى بمجلس الدولة على إصدارها سنويا للأحكام والفتاوى ، وإن  
كان الكثير من هذه المجموعات قد أضى بمقنننا التوصل اليها لتتقدم المعهد  
بها ونفاد طبيعتها . كما أن الحديث من الأحكام والفتاوى لم يقتسن طبعها الى  
الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية  
الحديثة ويعين على التتالى فى الجهد من أجل خدمة عملة تتبطل فى اسلام  
الكفاية بما أرساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمة الادارية العليا والجمعية  
العامة لتسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيهل على القارئ فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة  
التي صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا  
التي صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية  
العامة أو من قسم الرأى مجتمعا بشأنه ، وإن تندر الإشارة الى رقم الملف  
فى بعض الحالات القليلة فسيهل على ق تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى  
صدرت فيه الفتوى الى الجهة الانظرية التي طلبت الرأى وتاريخ هذا  
التصديق .

وفى ختم من الاحيان تتراجع المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى  
بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة  
اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .  
ومثال ذلك :

( طعن ١٥١٧ لسنة ٢ فى جلسة ١٣/٤/١٩٥٧ ) .

يعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧  
لسنة ٢ فى الصادر بجلسته ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

### مسأل ثان :

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لىسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .  
( ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٤/٦/١٩٧٨ )

### مسأل آخر ثالث :

( فتوى ١٣٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨ )

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لىسمى الفتوى والتشريع التى صدرت الى جهة الإدارة طالبة الفتوى برقم ١٣٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارىء تعليقات تزيد الماسا بالموضوع الذى يبحثه .  
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . ومنئذ سيجد التطبيق عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته أو بأكثر من فتوى أو حكم بداخله ومنئذ سيجد القارىء هذا التطبيق فى نهاية الموضوع .  
وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقامها بمسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارىء المنهج الذى يجدر أن نتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه الموسومة .  
ولا فنوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارىء بأنه سوف يجد فى ختام الموسومة بياننا تفصيليا بالأحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من موضوع ، فإذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملامحة إلا أنه وجب أن نشير إليها بنسبة الموضوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من قريب أو بعيد .

والله ولى التسوييق

حسن الفكهاى ، نعيم عطيه



## تقدير الكفاية

الفصل الأول : مبادئ عامة •

أولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحلته هو في طبيعته القانونية قرار إداري نهائي •

ثانيا : مبدأ سنوية التقرير •

ثالثا : لا أثر للبخالفات التي وقعت من الموظف في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير •

الفصل الثاني : إجراءات وضع تقارير الكفاية •

أولا : عرض تفصيلي للمراحل والإجراءات التي يمر بها تقدير كفاية الموظف والآثار القانونية المترتبة على نهائيته •

ثانيا : الغرض الذي شرعت من أجله التقارير السنوية •

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات •

رابعا : الجهاد الذي يقرره القانون لوضع التقارير في كل عام ويمتد توجيها •

خامسا : مراعاة المراحل التي يجب أن يمر بها أعداد التقرير السنوي إجراء جوهري •

سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التي تشرف على عمله وقت أعداده ، وهذه تستأنس برأي الجهة التي كان يعمل بها الموظف من قبل •

سابعا : التزام الاختصاص فحين يعدون التقرير السنوي ضمانة جوهري •

ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمي لاعداد التقرير استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المنتقدة .

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص في التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين .

عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبب اذا بنى هذا التقرير .

حادي عشر : تعقيب رئيس المصلحة .

ثاني عشر : وجوب تسبب التعديل .

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوي رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذي أعده عن الموظف من سنة معينة أهدرته ، واستصحب مستوى كفايته المقدرة تقديرا سلبيا عن السنة الماضية .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف في أداء عمله .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على تقدير كفايته .

الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .

أولا : تقدير كفاية الموظف المريض .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتخب أو المعار .

رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير جهة عمله  
الأصلية .

خامسا : تقدير كفاية الموظف الموفد فى اجازة دراسية .

سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .

سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة .

الفصل الرابع : النظر فى امر من يحصل على تقريرين او اكثر بمرتبة ضعيف .

اولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المتشكل منها  
مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ، ما دام  
لم يبلغ او يسحب من جهة الاختصاص .

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران  
بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شملون  
العاملين .

رابعا : الاثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين من الموظف بمرتبة  
ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقية  
التي انضت الى ضعفه فى اداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ  
فى شأنه .

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .

سادسا : فقدان التقريرين المتضمنين من الموظف بمرتبة ضعيف  
يحول دون توقيع الاثر المترتب على ذلك .

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى  
لا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف .

**الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين في التعقيب على تقديرات الكفاية .**

**أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب قتل عليه الأوراق ، ومستخلصا استخلاصا سافحا منها ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الأخذ بتقديراتهم .**

**ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المسادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها .**

**ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين من شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقيها على تقديرات الرؤساء .**

**رابعا : للجنة شئون الموظفين أن تتبع في تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التي تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير .**

**خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين أن تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقيها على تقديرات الرؤساء .**

**سادسا : إبطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الأخذ بالتقدير الذى أورده الرئيس المباشر والدير المحلى .**

**سابعا : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر في ترقية الموظفين لفئة الدرجة الاولى بما في ذلك الترقية بالاختيار .**

**ثامنا : لا بطلان ان لم تعقد اللجنة في الميعاد السنوى المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين .**

**تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها .**



الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف .

اولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطى فى الترقية .

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف .

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية .

رابعا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض .

الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتنظيم منه وميعاد الطعن فيه .

اولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى .

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه ، والا كان التخلف عن ذلك اخلافا باجراء جوهري يستتبع عدم نهائية التقرير .

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد .

رابعا : التنظيم من تقرير الكفاية .

خامسا : مدى التزام لجنة التنظيمات بذات القواعد التى طبقها لجنة شؤون العاملين .

الفصل الثامن : رقابة القضاء الادارى على تقارير الكفاية

اولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالفاء ، وولاية التعقيب على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالفاء .

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الإداري على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإداري أن ينصب نفسه مقامها

ثالثا : يراقب القضاء الإداري أسباب تقدير الكفاية متى انفصلت عنها  
جهة الإدارة .

## الفصل الأول

### مبادئ عامة

أولاً : تقرير الترقية بعد استيفاء مرحله هو من طبيعته القانونية قرار إداري نهائي :

#### قاعدة رقم ( ١ )

المبدأ :

تقرير سنوي — تكييفه قانوناً — هو قرار إداري نهائي .

ملخص الحكم :

إن التقرير السنوي المقدم من الموظف بعد استيفاء مراحله هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر مآلاً في الترقية أو في منح الغلاوة أو في خفض الدرجة أو المرتب أو في النقل إلى كادر أدنى أو في الفصل من الوظيفة .

( طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢ )

المبدأ :

الآثار المترتبة على التقرير السنوي — اختلافها بالنسبة للتقرير الصحيح عنه بالنسبة للتقرير الباطل الذي تحصن بفوات ميعاد الطعن — التقرير الصحيح يولد آثاراً صحيحة يستقر بها لنوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها — التقرير الباطل الذي تحصن لا ينتج غير الآثار التي تنشأ

عنه بصفة تلقائية ومباشرة - عدم التزام الإدارة بوجوب الاعتداد بهذا التقرير  
الباطل بإخضاله أساسا لقرار إداري آخر وإخضاله كعنصر من عناصره .

### ملخص الحكم :

انه نظرا لما يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير السرية  
من آثار بعيدة المدى في مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات  
أوصلته بالوظيفة ، لوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل  
التي استنتها ورسمها ونظمها - فإذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها  
المرسومة ، ومرت بمراحلها ، وقامت على وقائع صحيحة تؤدي إليها ، فإنها  
تكون صحيحة يستقر بها لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها  
بتغييرها الى وضع آخر أو أعلى ، ومن ثم لا يجدي الطعن عليها ولا يجوز  
سحبها . أما إذا لم تستوف تلك التقارير أوضاعها المرسومة في القانون  
أو قامت على وقائع غير صحيحة فإنها تكون باطلة يجوز المطالبة بالغاءها  
في الميعاد القانوني باعتبارها قرارات إدارية تؤثر مالا في الترقية والعلاوات  
والفصل من الوظيفة حسبما استقر على ذلك قضاء المحكمة ، أما إذا تحصنت  
بغوات ميعاد المطالبة بالغاؤها ، فإنها لا تنتج غير الآثار التي تنشأ عنها مباشرة  
وبصفة تلقائية أي بدون حاجة الى تدخل جديد من جانب السلطة الإدارية في  
صورة تصرف إداري جديد ، ومن ثم لا يجوز اتخاذها أساسا لقرار إداري  
آخر ، أو إخضالها كعنصر من عناصره ، لأن تحصنها لا يسبغ عليها المشروعية  
ولا يطهرها من العميوب التي شابتها ، بحيث تكون الجهة الإدارية ملزمة  
بوجوب الاعتداد بهذه التقارير ، لأن القول بذلك معناه - إلزامها باحترام  
الخطأ - الأمر الذي يتنافى مع حسن سير الإدارة وببدا المشروعية .

( طعن ٩٢٩ لسنة ٤ ق - جلسة ١٧/٦/١٩٦١ )

ثانيا : مبدا سنوية التقرير :

قاعدة رقم ( ٣ )

المبدا :

قاعدة عدم وضع اكثر من تقرير سرى واحد فى العام عن الموظف —  
قاعدة باستفادة من المادة ١٥ من المرسوم الصادر فى ٨-١-١٩٥٣ باللائحة  
التنفيذية لقانون نظام «وظفى الدولة» .

ملخص الحكم :

من المقرر ان الموظف لا يصح ان يوضع عنه اكثر من تقرير سرى  
سنوى واحد فى العام . وهذه القاعدة مستفادة من المرسوم الصادر فى  
٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد  
تضمن الفصل الثانى من المرسوم موضوع التقارير السرية ونصت المادة  
( ١٥ ) منه على انه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة اخرى لمدة  
لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها او فى وزارة او مصلحة  
اخرى ، اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المنحوب للقيام بعملها ، بمذكرة بملاحظاته  
منه فى مدة نديه ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد  
عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه . »

فإذا زادت مدة النذب على ستة اشهر ، اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة  
المنحوب للقيام بعملها التقرير السنوى ، والذي يرسل الى الجهة المنحوب  
منها الموظف لارعاتها بملف ختمه ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس  
الاصلى عن المدة المكثلة للسنة ويراعى فى كل ذلك احكام الفقرة الثانية  
من المادة ( ١٣ ) . فهذا النص قد نظم كيفية وضع التقرير السنوى للموظف  
فى حالة تعدد الجهات التى يعمل فيها خلال عام واحد وذلك ابتغاء توحيد

الجهة التي تحدد كفاية الموظف وتغليب رأى الجهة التي قضى فيها الموظف  
أغلب الوقت من العام ،

( طعن ٨٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨ )

#### قاعدة رقم ( ٤ )

##### المبدأ :

وضع أكثر من تقرير سنوى واحد فى العام عن الموظف — غير جائز —  
أساس ذلك من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية  
لقانون الموظفين — سريان هذه القاعدة فى شأن موظفى المصانع الحربية .

##### ملخص الحكم :

من المترن ان الموظف لا يصح ان يوضع عنه أكثر من تقرير سرى  
سنوى واحد فى العام وهذه القاعدة مستمدة من المرسوم الصادر فى ٨ من  
يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (راجع  
حكم هذه المحكمة فى الطعن رقم ٨٢٠ لسنة ٦ ق المنشور فى مجموعة السنة  
المنابعة — الجزء الثانى صفحة ٧٥١) ولما كان هذا القانون يسرى على  
موظفى هيئة المصانع الحربية فيها لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون  
انتمائها أو فى قرارات مجلس إدارتها وذلك طبقا لنص المادة الأولى من  
القرار ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ ، مان الذى يعول عليه هو تقرير واحد فى سنة  
١٩٥٧ ولما كان المطعون ضده قد اتبع فعلا للمصنع الحربى رقم ١٠ كما سبق  
البيان مان تقريره هو الذى يؤخذ به وإن ملحوظات رؤساء المطمون  
ضده. هى التى يجب على لجنة شئون الموظفين ان ترجع اليها عندها عرض  
عليها التقرير كما تقتضى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
المعدلة بالقانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٣ .

( طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠ )

ثالثا : لا أثر للمخالفات التي وقعت من الموظفين في سنوات سابقة  
على السنة التي يوضع عنها التقرير :

#### قامعدة رقم ( ٥ )

المبدأ :

مبدأ سنوية التقرير — المخالفات التي وقعت في سنوات سابقة لا أثر  
لها في تقدير درجة الكفالية في غير السنة التي وقعت فيها .

ملخص الحكم :

انه وان كان قد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات الا ان هذه  
الجزاءات قد وقعت ملية لأمر نسبت اليه في غير العام الموضوع عنه  
التقرير المطعون فيه ١٩٥٤ / ١٩٥٥ ومن المسلم به ان التقرير السرى كما  
ينص القانون يعد سنويا ليكون ترجيحنا عن حالة الموظف في سنة بعينها  
واذن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما مرط به الموظف في الاعوام  
السابقة والا انهيار مبدأ سنوية التقرير اذ لا يكفى ادانة الموظف في عام من  
الاعوام في مخالفة معينة — ليظل بوصفها بوزر هذه المخالفة طيلة حياته  
الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته في تقاريره السنوية عن السنوات  
المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القانون فضلا عن مجلفاته للامساس  
الذى اتهم عليه الشارح نظام التقارير السنوية .

( طعن ١٠٥٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢ )

## قامعة رقم (٦)

### المبدأ :

الإشارة في التقرير الدوري الى وقائع لم تحدث في السنة التي وضع عنها التقرير - لا يجيب التقرير - اذا كانت هذه الإشارة مجرد بيان ان ضعف مستوى العامل في السنة التي وضع عنها التقرير ليس أمراً مستجداً او وليد ظرف طارئ بل هو استمرار لحالة ضعف لأزمته منذ التحاقه بالعمل .

### ملخص الحكم :

ان الطعن يقوم على ان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب واخطأ في تطبيق القانون لأن الوقائع التي استندت اليها لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٣ وقعت في غير العام الذي وضع عنه التقرير وان ذلك يخالف مبدأ سنوية التقرير السرى كما ان الحكم لم يحرص على تحرى الدقة في التحقق من صحة الوقائع التي اوردها الجهة الادارية في مذكرتها وهي اسباب ملفقة لا نصيب لها من الصحة .

وجه حيث ان الحكم المطعون فيه قد اصاب وجه الحق في قضائه للاسباب التي قام عليها والتي تلخض بها هذه المحكمة وتضيف اليها ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف تسان تدبيراً بما يجد سنداً فيها هو ثابت بالاوراق التي يضمها ملف خدمته وهو الوعاء الرئيسى الذي تستقى منه المعلومات الجوهرية عن الشئون الوظيفية ذلك انه انضح لهذه المحكمة من استقراء هذا الملف انه خلال العام الذي وضع عنه التقرير قام المدعى في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بمحو توقيع أحد زملائه وهو . . . . . بسرعى تسليم عينات الالبان واثبت توقيعه هو مكانه ثم عاد فطمس هذا التوقيع كما أنه تغيب عن عمله في ١٧ من يونيه سنة ١٩٦٣ بحجة المرض وعندما عرض على القومسيون الطبي رفضت اللجنة الطبية منحه اجازة وتررت عودته في ذات اليوم الى عمله وحددت له الساعة الحادية عشرة صباحاً موعداً لعودته كما ثبت ان المدعى حصل خلال



عام ١٩٦٣ على الاجازات الآتية : ٧ أيام مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٤/٢٠ و ١٢ يوما اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/٥/٢٦ ويومى ١٩٦٣/٦/١٦٠١٥ اجازة مرضية و ٤ أيام اجازة مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٩/٢٦ و ٦ أيام اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/١١/٩ وذلك كله يشهد باستئنائه وحروجه على مقتضى الواجب فى اداء اعمال الوظيفة وعيئه بالاوراق الرسمية كما يتم اسراره فى الحصول على الاجازات عن عدم اهتمامه بالعمل ولا يقبل من المدعى القول بأنه لم يستنفذ اجازاته الاعتيادية والمرضية ذلك انسه ولئن كانت الاجازات حقا الموظف نظمه القانون الا ان حصول المدعى عليها على مترات متعددة ومقاربة الى الحد الذى دفعه الى التفاوض بفيد انصرامه عن عمله والحرص على تنديته بالدقة الواجبة وفى الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانظلمه كما أنه لا اعتداد بما ذهب اليه المدعى من ان الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع لم تحدث فى السنة التى وضع عنها التقرير ذلك ان التقرير الملمعون فيه هو اول تقرير سرى يوضع عن المدعى بعد انتهاء فترة اختباره واذا كانت الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع تدل على ضعف مستواه العلمى والفنى خلال تلك الفترة مما ادى الى مداها فاتها كان ذلك لبيان ان ضعف هذا المستوى فى السنة التى اعد عنها التقرير ليس امرا مستجدا او وليد ظرف طارئ او عارض بل هو استمرار لحالة ضعف لازمت المدعى منذ التحاقه بالعمل واستمرت خلال عام ١٩٦٣ .

ومن حيث انه يخلص مما سلف بيانه ان النتيجة التى انتهت اليها لجنة شئون الموظفين فى قرارها بتقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف قد استخلصت استخلاصا سائفا من اصول موجودة فعلا ، وتعتبر هذه النتيجة ترجمة حقيقية وصورة صادقة لحالة المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير ومن ثم يكن قرارها صحيحا متققا مع الواقع والقانون وغير مشوب باساءة استعمال السلطة ويكون طلب المدعى الغاء هذا القرار غير مستند على اساس سليم من القانون .

( ملعن ٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٤/٧ )

### قامسدة رقم (٧)

#### المبدأ :

تقرير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن سنة معينة - استناد التقرير الى واقعة كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته في فترة سابقة - بطلان هذا التقرير وما يترتب عليه من الحرمان من المألو في هذه الحالة .

#### ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان المدعى قد ارتكب جريمة اختلاس مبلغ ٨٨ جنيها و ٤٩٠ مليا خلال سنة ١٩٥٣ اثناء عمله في محكمة الوائلي كاتبها للتصميل ولكن هذه الواقعة لم تكشف الا في سنة ١٩٥٥ فاقوف عن عمله وكان لذلك اثر في تقدير درجة كفايته عن ذلك العام فكان تقديره ٤٣ درجة. ودفعت امام اسمه ملاحظة نصها « موقوف عن عمله من ١٩٥٥/١١/٩ لانهايه في اختلاس » ولما عاد الى عمله قدرت درجة كفايته سنة ١٩٥٦ بخمسين درجة وفي سنة ١٩٥٧ قدرت درجة كفايته بواحدوسبعين درجة بمعرفة رئيسه المباشر ومرتبة كفايته « مرضى » وكان ذلك رأى المدير المحلى ورئيس المصلحة ويعرض التقرير السرى على لجنة شئون الموظفين في ١٩٥٧/٤/٢٦ رات منه ٥٠ درجة بتقدير مرضى أيضا غير انه شطب عنى هذا بالمداد الاجمر وأجرت اللجنة تعديلات في الدرجات الحاصل عليها في مختلف حواد التقدير وعناصره الفرعية وذلك بالمداد الاجمر حتى أصبح مجموع درجاته ١٩٩/١٩ضعف، وثابتت اللجنة اسباب ذلك التعديل بعبارة « لما نسب اليه من اختلاس ٨٨ جنيها قام بسدادها للخزانة ولم يفعل في امره بعد وكنتيجة حتمية لهذا التقدير الجديد صدر قرار حرمانه من علاوته التي يستحقها في ١٩٥٨/٥/١ ويبين من ذلك امران : الاول : ان جريمة الاختلاس التي ارتكباها المدعى سنة ١٩٥٣ كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته سنة ١٩٥٥ عند اكتشافها ووقفه عن عمله وان جهة الادارة اثبتت في تقرير ذلك العام ما يفيد ذلك .

والثاني : ان لجنة شئون الموظفين عندما انتصت درجات كتابته الثابتة في تقريره السرى عن عام ١٩٥٨ لم يكن لديها ما يبرر ذلك سوى ما اصبحت عنه صراحة واثبتته في نهاية هذا التقرير بما يفيد ان تعديلها لدرجات عناصر انتقدت المختلة كان بسبب اتهامه بهذه الواقعة التي لم يكن قد فصل فيها بعد وان كانت انتهت بعزله من وظيفته بعد ذلك بعام وان الواضح من الدرجات التي قدرتها اللجنة للمدعى انها عدلت في الدرجات الاصلية بطريقة تحكية ظاهرة الاصطناع لا لشيء الا لتهدئة بمجموع الدرجات الى ٤٩ درجة بدلا من ٧١ درجة ليكون التقدير في النهاية « ضعيف » ومن ثم فان هذا التقدير الجديد المطعون فيه لا يستند في واقع الامر الى حالة المدعى في السنة التي وضع عنها التقرير السرى المشار اليها ولا الى امور جديدة نسبت اليه خلالها وبذلك فهو لا يطبق الواقع ولا يقوم على سبب صحيح مما يفقده السند القانوني اللازم لشرعيته والحكم المطعون فيه قد تناول كل ذلك بتفصيل واسباب على ما سبق شرحه فقال « ولما كان التقدير بدرجة ضعيف له اضعف الاثر في مستقبل الموظف هبوطا فانه يتعين ان يؤيد هذا التقدير باسناد تعززه مستندة بطبيعة الحال من اعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقدير . . . . ومن ثم فان استناد لجنة شئون الموظفين الى ذلك الحادث « الإختلاس » في تخفيض درجة كتابة المدعى من ٧١ درجة الى ٤٩ درجة انها يعيب تقديرها ويجعله غير مستخلص استخلاصا سائفا من اعمال المدعى وسلوكه طوال عام ١٩٥٧ حسب المدون في ملف خدمته مما يترتب عليه ان يكون انقرار بحرمان المدعى من علاوته الدورية المستحقة له في اول مايو سنة ١٩٥٨ قد صدر غير قائم على سببه الذي يبرره ويكون بالتالي قد خالف القانون مما يتعين معه الحكم بالفائه « ويخلص مما تقدم ان الحكم المطعون فيه — وقد انتهى الى هذه النتيجة لاسباب التي تام عليها والتي تاخذ بها هذه المحكمة — يتعين القضاء بتأييده وبرفض نفس الطعن .

## قاعدة رقم ( ٨ )

### المبدأ :

تقرير كفاية الموظف في المعايير السنوية السرية عن الاعوام من ١٩٥٢ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ثم تقريرها عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف — سلامة هذا التقرير الاخير متى كان مستندا من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق — دلالة التقارير السنوية السابقة على العام الذي يجرى عنه التقارير ليست دلالة قاطعة — لا تترتب على لجنته شئون الموظفين ان هي اعتمدت في تقريرها على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويضدش قيامه بعمله بكفاية .

### ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف لدى التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ ، انها استندت قرارها من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق بل وفي ملف الخدمة ذاته . . وهي اصول منجسة الاثر في ضبط درجة الكفاية وليس بصحيح ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان ملف خدمة المدعى قد حوى من التقارير ما يقنع بسلامته . ان كفاية المدعى قدرت في التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف ولان دلالة التقارير السابقة على العام المذكور ، اى عن الاعوام من ١٩٥٢ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ليست دلالة قاطعة ازاء العناصر الاخرى التي اخذتها اللجنة في الاعتبار والتي لم تتضمنها التقارير السابقة او التي استجندت بعدها . وهي عناصر ذات اصول صحيحة وثابتة في الاوراق ومنجزة الاثر في ضبط درجة الكفاية كما سلف البيان . كما انه لا تترتب على اللجنة ان هي اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويضدش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التاديب . اذ ليس المناط فيه عقاب المدعى على ما اقترغه . وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وفنى عن البيان ان هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحق وجسه الصلحة العلية المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف .

( طعن ١٢٢٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ )

### قاعدة رقم (٩)

#### المبدأ :

استناد اللجنة في تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف الى سبق توقيع جزاء عليه في ذات السنة التي قدم عنها التقرير — لا تثريب عليها في ذلك — القول بان في ذلك ازدواجا في الجزاء عن فعل واحد — غير صحيح .

#### ملخص الحكم :

ان الجزاء المتوقع على الموظف قد كشف عن حالة الطمعون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته في هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما ادخلت هذه المخالفات في اعتبارها عندما قامت بتقدير كفاية المدعى في تلك السنة وخفضت تقديره الى ضعيف وتكون بتصرفها المذكور قد التزمت جانب الحق ومارست سلطتها في تقدير كفاية المدعى في حدود ما تقتضى به المصلحة العامة اذ جاء تقديرها مستخلصا استخلاصا سليما مما هو ثابت بملف الخدمة فضلا عن انه لم يتم دليل من الاوراق على ان لجنة شئون الموظفين قد أساءت استعمال سلطتها ..

ولا حجة فيما ذهب الحكم الطمعون فيه من ان تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء او جزاءات عليه خلال ذات السنة التي وضع عنها التقرير انها تعد عقوبة جديدة وتعهد للجزاء عن فعل واحد سبق ان استوفت جهة الادارة حقها في معاقبة الطمعون ضده عنه ، لا حجة في ذلك لان تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير وقد رتب القانون على ذلك نتائج فعالة من ناحية العلوة او الترقية او الفصل لحكمة تفيهاها المشرع استنهاضا لهمم الموظفين وبغية انتظام سير المرافق مرضاة للصالح العام .

( طعن ٣٥٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٠ )

#### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا إلى سببه المبرر له قانونا - يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة وتعلق بعمل العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير - تخفيض درجة كفاية العامل استنادا إلى صدور قرار بهجأزاته أثناء السنة التي وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت في فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير - كذلك فإن مجرد إحالة العامل إلى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ، لم يستند ذلك إلى اسباب للإحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعن ينمى على الحكم أنه جاء متهاورا ومخالفا للقانون .  
أذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطامن عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة إلى سببين أولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الإعتداد بهذا الجزاء إلا في سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر إلا في عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الاتهام لالغاء القرار وأن ثام ركن السبب فيه على أمر ثان هو إحالة الطامن إلى الاستيداع لأنه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو أنه علم بعدم صحة أحد الأمور التي اتخذها سببا لقراره ومن الاقتضات على الواقع قول الحكم أن اللجنة استندت قرارها إلى الأسباب التي تقيم عليها قرار الإحالة إلى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة في أنها اتخذت من مجرد الإحالة إلى الاستيداع سببا لقرارها بغير أن تعرف أسباب هذه الإحالة ومبرراتها للسرية التي تحيط بهم القرارات ولأن اللجنة لم تشر إلى شيء من هذه الأسباب في أجهال ولا تفصيل والإحالة إلى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية .

اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية ،  
مما لا يؤثر في درجة الكفاية الا ببقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك  
الكفاية . هذا وقد زال هذا السبب بمشور قرار رئيس الجمهورية باعادة  
الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذي اتخذته اللجنة ذريعة لخفض  
تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد ، وتجب ازالة اثره واحمها ذلك الخفض  
واذا صح ان اللجنة استندت الى اسباب احالة الطاعن الى الاستبعاد ، فانه  
كان يتعين على الحكم ان يعرض دفاع الطاعن الذي فقد تلك الاسباب ، ولكن  
الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بالفساد والقول بان الطاعن لم  
ينفذ النقل الى بور سعيد نور صدور قراره ابر ان صح كان يستوجب معاقبته  
تأديبيا واعتباره منقطعا عن العمل . ولم يحدث شيء من ذلك مما ينفي صحة  
هذا القول وان الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية  
التي منحها لمدة شهر اذ اصابه مرض عميق من صدمة نقله المفاجيء الذي  
تسبب به عقابه بدليل انه بعد الفاء احالته الى الاستبعاد اعيد الى مدينة طنطا  
ذاتها . ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكوى قدمها الطاعن  
ضد رئيسه وانما بسبب شهادة ادلى بها واورد بها وقائع لم تستطع النيابة  
الادارية اثباتها ، فالقول بان الطاعن درج على تقديم شكوى غير صحيح  
اذ لم يقدم شكوى ابدا ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة . ويرد الطاعن :  
ما جاء عن سمعته في اسباب الاحالة بانه اعيد الى وظيفته في السنة  
ذاتها والمدينة ذاتها ورتى الى وظيفة فنية في الجهة ذاتها فضلا عن عضويته  
لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستبعاد وظيفة كتابية  
لا تجعل له شائنا في اعمال النوبين ، وقد تحركت لاقاء الطاعن في عمله  
بطنطا ثلاث جهات هي مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجمعيات  
المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفايته وسحب قرار  
الاستبعاد واصبحت الاسباب التي اقيم عليها لا وجود لها في القانون .

ومن حيث ان الثابت في الاوراق ان الطاعن تدرت كفايته في التقرير  
السري عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج  
و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصي و ٨  
درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهني وحسن التصرف والتميز وزكاه

المدير المحنى بأنه موظف كسء نشيط متعاون ملم المسام كابلأ بعمله واهل  
لتحمل المسؤلية وتتلد وظيفة اعلی ، وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٢ قدره  
الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج و ١٣  
للصفات الشخصية و ٧ للفدرلت ، وايد كل من المدير المحلى ورئيس المسلحة  
مرتبة مرضى ، ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ١٠ درجة بان انقصت  
مادة العمل والانتاج ٣٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات والقدرات  
درجتين ، وأيجت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة ايام من مرتبه فى القضية ٩٨٩  
مياية منط الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لمدة سنة اعتبارا  
من ١٩٦٤/٢/١٠ واذ يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر عما سبب  
الى الطاعن من تقديم الشحاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل سنة ١٩٦١  
وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك الطاعن وشبهات  
تمس سمعته ونزاهته واذ كان ما نسب الى الطاعن من خطامسلكى فى تكاواه  
ليس من شأنه ان يؤثر فيها حقه فى الواقع من انجاز لعمله وانتاجه شسهد  
بسه رؤساؤه ، فلا يجوز ان ينقص هذا الخطا ما ثبت من كفاية الطاعن فى  
عمله ، كما لا يؤثر فى مستوى هذا العمل ما استندت اليه احالة الطاعن الى  
الاستيداع من مآخذ على سلوكه واذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط  
الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان ، يبقى على الوظيفة  
ولو غزر انتاجه ، ولا يشفع له شىء فى العودة اليها ما لم يكن متحليسا  
بالسمعة الطيبة ، واذ أميد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم  
٣٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وبعد اشهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس  
الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٤٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن فى  
سمعة الطاعن التى صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع ، ولا تدع مجالا  
للاستناد الى ما حذى من اسباب قرار تلك الاحالة وفى غير ما يرتبط  
بها من جهد بذله الطاعن فى عمله وانتاجه ، ويكون ما انقصته لجنة شئون  
الموظلين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتمين الحنم  
بالغائه ، واذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح  
التائون ويحق الغاؤه والغاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف  
مع ، ما يرتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .  
( طعن ١٨٧ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٨٠/١/١٣ )



## الفصل الثاني

اولا : عرض تفصيلي للمراحل والإجراءات التي يمر بها تقدير  
كفاية الموظف والأثار القانونية المترتبة على نهائيته :

### قاعدة رقم ( ١١ )

المبدأ :

تقدير درجة كفاية الموظف - الإجراءات الخاصة بذلك .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته التنفيذية ان المشرع استوجب ان ينشأ لكل موظف ملف خاص اعتبره سجل حياته في الوظيفة ، ولذا نص على ان تودع به البيانات والمعلومات الخاصة به بما يكون متصلا بوظيفته ، كما تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه ، وكذلك ما قد يقدم ضده من شكاوى يثبت جديتها . ونظم القانون كيفية اعداد التقارير السنوية ، ورسم المراحل والإجراءات التي تمر بها حتى تصبح نهائية ، فمنص على ان يحررها الرئيس المباشر في شهر فبراير من كل عام وتعتمد من وكيل الوزارة أو من مدير المصلحة كل في دائرة اختصاصه ولكل منهما ان يبدى ملاحظاته على ما ورد بها ، فإذا كانت التقارير من درجة متوسط أو ضعيف كان الموظف ان يقدم ملاحظاته عليها وتعرض هذه التقارير مع الملاحظات الموظف على لجنة شئون الموظفين في شهر مارس من كل عام وتقدر اللجنة بعد اطلاعها على التقارير وملاحظات الموظف درجة كفايته مستهدية في ذلك بما هو وارد بملف الخدمة ، فإذا ما انتهت اللجنة من تقدير كفاية الموظف على النحو المتقدم أصبح هذا التقدير نهائيا

وأثر به في ملف الخدمة وسجل الموظفين . كما يؤثر أيضا بالتقارير من درجة جيد المتعددة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة في ملف الخدمة وسجل الموظفين متى أصبحت نهائية . ثم بين القانون أثر هذه التقارير عند التل سير في العلاوات أو في جميع الترقيات ، حتى ما كان منها في النسبة المخصصة للاختيار . فنصت المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ . على تحظى الموظف في الترقية في نسبه الأقدمية إذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ( وكانت قبل تعديلها تشترط ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف ) ، كما نصت على أن الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكلية في العامين الآخرين ( وكانت قبل تعديلها تشترط للترقية بالاختيار أن يكون المرشح حائزا على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجوده في الدرجة المرئى منها ) ، كما تنص المادة ٤١ مكررة الخاصة بترقية تدامى الموظفين على تخطى الموظف في الترقية إذا كان التقريران الآخرين عنه بدرجة ضعيف . وتنص المادة ٤٢ على أن العلاوة لا تمنح إلا لمن يقوم بعمله بكفاءة . وتقرر ذلك يرجع فيه إلى لجنة شؤون الموظفين على أساس من التقارير السنوية . ويخلص من هذه النصوص أن الرئيس المباشر هو المنوط به وضع التقارير السنوية من الموظفين الخاضعين لهذا النظام ، وذلك لحكمة ظاهرة . إذ هو بحكم اتصاله المباشر بهرؤسياه وإشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفايتهم وتحزى سلوكهم . ولئن كان للجنة شؤون الموظفين اختصاص في هذا الشأن ، بل هي المرجع النهائي فيه . إلا أن اختصاصها هذا لا يكون مبتدأ بوضع التقارير ، وإنما هي تبأشر اختصاصها في هذا الصدد عن طريق الإشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين . ولها أن تعدل هذه التقديرات بها تراه على أساس ما هو وارد بملف الخدمة بحسب الطريق المرسوم لذلك في القانون ، فإذا أصبحت التقديرات نهائية بعد استنفاد المراحل والتأبع الإجراءات التي رسمها القانون ، أصبح لا مفروحة للجنة من الأخذ بها عند النظر في العلاوات أو الترقيات . وليس لها أن تضرب صنفا عنها وتعتمد على معلومات خارجية . أو على آراء أعضائها الشخصية ، وحكمة ذلك ظاهرة ، إذ تقوم على التوفيق بين

اعتبارات المصلحة العامة من حيث ضبط درجة كفاية الموظف ( لما يرتبه القانون على ذلك من اثر فى العلاوات والترقيات ) وبين توفير الضمانات للموظف فى هذا الشأن ( حتى لا يكون عرضة بغير حق للتحكم والاهراء ) . ومن اجل ذلك « جعل القانون تلك التقارير السنوية هى الاساس فى التقدير عند النظر فيها ذكر . حتى لا يؤخذ الموظف فى هذا الخصوص بما لم يتسم عليه دليل مستند من اصول ثابتة فى الاوراق ، ولأنه قد كان من حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه ان يعقب على تدريرات درجة الكفاية الواردة بالتقارير عند عرضها عليه للاعتقاد . كما كان للجنة ان تعدلها عند انعقادها لبحثها على اساس ما هو ثابت بملف الخدمة . اما اذا كان الموظف من لا يخضعون لنظام التقارير . على الاسس المحددة وبحسب الاجراءات المرسومة فى القانون فتقدير درجات الكفاية وكيفية التعقيب عليها ، فلا تثريب على اللجنة عندئذ اذا اعتدت على المعلومات الصحيحة التى يبدونها اعضاؤها على مسئوليتهم ويدونونها كتابة ، وذلك الى جانب ما هو ثابت بملف الخدمة .

( طعن ٤٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ١٢ )

المبدأ :

نظام تقدير الكفاية المستحدث بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ — كيفية تطبيقه فى بداية العمل بهذا القانون .

ملخص الحكم :

ان المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الذى جاء معذلا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة ، قد حددت مجال تطبيق النظام المستحدث للتقرير السنوى ، اذ نصت على انه « تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى

الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون « . ويبين من هذا النص وما جاء عنه بالملحظة الايضاحية ان التقدير الذي يوضع في فبراير سنة ١٩٥٤ . ( وهو عن عام ١٩٥٣ ) يجب ان يخضع لنظام تقدير الكفاية الجديد الذي استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، كما انه يكتفى بهذا التقرير وحده في تحديد درجة كفاية الموظف في الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ لغاية فبراير سنة ١٩٥٥ ، فاذا كانت حركة الترقية المعلن فيها نظرت بلجنة شئون الموظفين في فبراير سنة ١٩٥٥ فان تقدير درجة الكفاية من عام ١٩٥٣ هو الذي يؤخذ في الاعتبار عند النظر في « هذه الترقية » .

( طعن ٩١٤ لسنة ٣ في - جلسة ١١/١/١٩٥٨ )

ثانيا : الفرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية :

قاعدة رقم ( ١٣ )

المبدأ :

تخفيض درجة كفاية المدعى الذى يعمل كمحضر اعلان بطريقة انه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ — غير جائز قانونا — التقارير السرية انما شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به وليس على اساس عمل آخر لم يشغله .

ملخص الحكم :

نظرا لأنه من الثابت ان تخفيض درجة كفاية المدعى لم يكن بسبب متعلق بالعمل الذى يؤديه كمحضر اعلان والمعهود به اليه وانما لأنه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ . ولما كانت التقارير السرية قد شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به ومقدار كفايته لهذا العمل وليس على اساس آخر لم يشغله وقانون نظام القضاء لم يوجب هذا الامتحان وكل ما رتب على عدم دخوله هو الحرمان من الترقية الى درجة اعلى — وقد ظل المدعى فى الدرجة الثالثة التى عين عليها مدة تربو على تسعة عشر عاما الى ان رقى منسيا الى الدرجة السابعة فى سنة ١٩٤٨ ثم الى الدرجة السادسة فى سنة ١٩٥٤ ومن ثم ما كان يجوز تخفيض درجة كفايته لأسباب خارجة عن حدود وظيفته التى يشغلها ويؤدي عملها عملا ولا يصح قانونا ان تبني التقديرات على اساس خارج هذا النطاق وبالتالي يكون التخفيض قد بنى اسباب غير مستساغة قانونا الامر الذى يجعل التقرير مخالفا للقانون وكذلك كل ما يترتب عليه .

( طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩ )

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات :

#### قامعدة رقم ( ١٤ )

المبدأ :  
تقارير الكفاية الخاصة بالموظفين وتطورها تشريعا — قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة — تحول الدرجات الرقمية الى مراتب بمقتضى هذا القرار فيصير الحاصل على أقل من خمسين درجة ضعيفا — هذا القرار الوزاري صحيح ومطابق للقانون .

#### ملخص الفتوى :

كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا إذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل وتكتب هذه التقارير على النموذج ويحسب الاوضاع التي يقرها وزير المالية بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو الآتي : « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة . وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر يصدر بتخديده قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف . »

وتكتب هذه التقارير على النماذج ويحسب الاوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأي ديوان الموظفين . »

وتنفيذا لهذا النص اصدر وزير المالية والاقتصاد بالاتفاق مع ديوان الموظفين التمرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كتابية موفلى انتولة . وقد تضمن مراتب كفاية الموظفين وعناصر تحديد هذه الكفاية . وحد لكل عنصر من هذه العناصر درجة مئوية وقد نص البند الرابع على ان " تحول الدرجات المقدرة الى مراتب الكفاية على النحو الآتى :

اقل من ٥٠ درجة ( ضعيف ) ..... »

وعلى اساس القواعد التى تضمنتها هذه النصوص جرت الوزارة والمصالح على تقدير كفاية الموظفين الذين يحصلون على اقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف . الا ان المحكمة الادبية لوزارة الاشغال لم تأخذ بهذه النظر فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٤ لسنة ١ القضائية المتامة من النيابة الادارية ضد السيد / ..... ضابط اللاسلى بمصلحة الطيران المدنى فقد ذهبت المحكمة الى ان كفاية الموظف المذكور وقد حصل على ٤٨ درجة فى التقرير المتقدم عنه فى سنة ١٩٥٨ تكون بمرتبة مرفق ولذلك رفضت اعمال احكام المادة ٢٢ من قانون التوظيف فى حقه ، واستندت فى ذلك الى ان سلطة وزير المالية والاقتصاد فى تحديد اوضاع التقارير السنوية يجب ان تباشر فى حدود نص المادة ١٣٦ من قانون التوظيف والثى تقضى بانه اذا حصل الموظف على ٤٥ درجة لاقل اعتبر ضعيفا وقد اصبح الحكم نهائيا بعدم الطعن فيه .

ويتربى على الراى الذى ذهب اليه الحكم اصدار جميع التقارير التى وضعت بعد العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، لانه يخالف ما جرى عليه العمل فى الوزارات والمصالح .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ١٣٦ من قانون التوظا قد وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل باحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة

تقويم الدرجات المؤوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التي ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظيف معدلة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ ولا يضع قيدا على سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد الاوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين. وعلى هذا يقتضى ان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر منه تنفيذا لاحكام المادة ٣٠ من قانون التوظيف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوى على أية مخالفة لاحكام المادة ١٣٦ من القانون المذكور .

وترتبطا على ذلك فمن يحصل من الموظفين على اقل من خمسين درجة وفقا للاوضاع التي بينها. وزير المالية والاقتصاد في قراره المشار اليه يعتبر في درجة ضعيف ويتمتع بمعاملة على هذا الاساس . واذا كان الحكم الصادر من المحكمة التاديبية لوزارة الاشغال قد اصبحت نهائيا بعدم الطعن فيه الا ان هذا لا يحول دون الطعن في الاحكام التي تصدر على خلاف المبادئ المتبعة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر من وزير المالية والاقتصاد تنفيذا لنص المادة ٣٠ من قانون التوظيف صحيح قانونا وان من تقدر كفايته بأقل من خمسين درجة يعتبر ضعيفا وانه يجب الطعن في جميع الاحكام التي تصدر على خلاف هذا المبدأ .

( غنوى ١٠٤ في ١٩٦١/٢/٢ )



## قاموس رقم (١٥)

### المبدأ :

موظف — درجة كفايته — برز أراحل كيفية تقديرها — نص المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة الكفاية بالنسبة الى التقارير السابقة التي كانت تقدر بدرجات مئوية بما يعادلها من المراتب الجديدة — سريانه ياتر رجمى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

### ملخص الفتوى :

يبين من استقضاء المراحل التشريعية لموضوع طريقة تقدير كفاية الموظفين ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نظم طريقة اعداد التقارير التى تقدم سنويا لبيان درجة كفاية الموظفين ، وان هذا التنظيم مر بمراحل ثلاث ، المرحلة الاولى بدأت فى تاريخ العمل بهذا القانون وقد نظمت هذا الموضوع المادة ٣٠ من القانون حيث اخذت بنظام تقدير كفاية الموظف بمراتب هى جيد ومتوسط وضعيف . وتبدأ المرحلة الثانية منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ المعدل لتلك المادة حيث عدل المشرع عن الطريقة المشار اليها الى طريقة التقدير بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة وقد جاء بالمذكورة الاصلاحية لهذا القانون انه رأتى من العدالة والاحكام فى تقدير درجة كفاية الموظف ان يكون اساس التقدير ما يحصل عليه الموظف من الدرجات فى سلوكه ومواظبته واجتهاده وغير ذلك من عناصر التقدير التى تؤهل الموظف للقيام بأعباء الوظيفة على الوجه الاكمل باعتبار النهاية القصوى مائة درجة ، اذ ان الارقام الحسابية اكثر دقة فى تحديد الكفاية ، وقد ظل هذا النظام معمولاً به حتى صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ معدلاً المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مع مواد أخرى من هذا القانون ولصدور هذا القانون تبدأ المرحلة الثالثة والاخيرة من المراحل المشار اليها .

وقد عدل المشرع في هذا التعديل عن نظام التقدير بدرجات مئوية وعاد الى نظام التقدير بمراتب أربع وهي ضعيف ، ومرض ، جيد .  
ممتاز واذا تضمن التعديل الجديد المعدول عن نظام التقدير بالدرجات المئوية الى نظام التقدير بالمرتبة ، نص في المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معذلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحويل الدرجات المئوية الواردة في التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى تقدير بالمرتبة اذ نصت المادة ١٣٦ سالفة الذكر على أنه « في تطبيق أحكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة الى التقارير السابقة كالآتي :

- اذا حصل على ٤٥ درجة فمثل امتهن ضعيفا .
- اذا حصل على ٦٥ درجة فمثل امتهن مرضيا .
- اذا حصل على ٩٠ درجة فمثل امتهن جيدا .
- اذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا » .

ومفهوم هذا النص ان التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ والتي كانت الدرجات المئوية لكفاية الموظفين فيها بين ٤٠ و ٤٥ درجة مئوية قد انتقلت الى مرتبة ضعيف ، وذلك عند تطبيق أحكام القانون الجديد .

والاصل في سريان القانون من حيث الزمان انه يسرى باثر مباشر على الوقائع التي تتم تحت سلطانه أى في الفترة الواقعة بين تاريخ العمل به وتاريخ الفائه ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمني ، ولا يسرى باثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه الا بنص خاص يقرر الأثر الرجعى .

والمشرع اذ ينص في المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة التي كانت تقدر بدرجات مئوية انها يعنى

امبال التشريع الجديد في هذا الخصوص باثر رجعى ذلك انه حدد لكل درجة من الدرجات المئوية السابقة ما يعادلها من المراتب الجديدة وأشار في صراحة الى تقدير درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة على هذا الأساس .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تسرى على خصوص ما نصت عليه باثر رجعى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

( مئوى ٧٤ لى ١٩٦٠/٥/٢٠ )

#### قاعدة رقم ( ١٦ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - استبدل بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدر الكفاية ، نظام مراتب الكفاية - تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بموجبه - ينصرف حكما الى التقارير السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة .

##### ملخص الحكم :

بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن التقارير من الموظفين يبين أن المادة ٣٠ منه كانت تنص على أن تعد هذه التقارير على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا إذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل ثم أصبحت تقضى بمد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن تعد تلك التقارير ( على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى

لو ضعيف ) وبذلك استبدل المشرع بنظام الدرجات التى على اساسها كانت تقدير كفاية الموظفين قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ نظام مراتب الكفائية الذى اوجب اتباعه من تاريخ العمل به وقتئذ امتنحى العدول من نظام الدرجات الى نظام المراتب وضع حكم وقتى لبيان أسس المقارنة بين التقارير الموضوعة قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على اساس الدرجات وبين التقارير الموضوعة بعده على اساس المراتب ولذلك تضمن هذا القانون تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فأصبحت تنص على انه فى تطبيق أحكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة للتقارير السابقة كالتالى :

إذا حصل على ٤٥ درجة فأقل اعتبر ضعيفا . إذا حصل على ٦٥ درجة فأقل اعتبر مرضيا . إذا حصل على ٩٠ درجة فأقل اعتبر جيدا . إذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا — وواضح من نص هذه المادة ان حكمها لا ينصرف الا الى تقارير تقدير الكفاية التى وضعت قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وقد انصحت عن ذلك المذكرة الايضاحية لهذا القانون بقولها ان المادة ١٣٦ قد ضمنّت ( حكما خاصا بالتقارير السرية السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة ) لها التقارير التى توضع فى ظل هذا القانون فقد اصبح من الواجب اعدادها على اساس تقدير الكفاية بالمراتب .

( طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣ )

### قاعدة رقم ( ١٧ )

#### المبدأ :

المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضعها حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المئوية التى كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها — لا اثر لها على الأحكام الدائمة التى وضعها المادة ٣٠ معدلة بالقانون رقم ٧٣

لسنة ١٩٥٧ ولا تضع قيودا على سلطة وزير المالية في تحديد أسس تقدير الكفاية - صحة قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - لا تعارض بين حكم هذا القرار وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منها مجال زمني يجرى فيه .

### ملخص الحكم :

ان المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انها وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السابقة على العمل باحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المثوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائنة التي ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظيف معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما لا يضع قيودا على سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد الأوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا مقتضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر فيه تنفيذا لأحكام المادة ٣٠ من قانون التوظيف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوي على اية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منها مجال زمني يجرى فيه ومن ثم فلا تعارض البتة بين حكميهما .

( طعن ٨٠٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٤/١٢/١٣ )

### قاعدة رقم ( ١٨ )

#### المبدأ ٢

وضع التقرير السنوي عن الموظف - يجب ان يكون طبقا لاحكام المادة ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باستنفاد مراحله ، واتباع اجراءاته - حصول الموظف من رئيسه المباشر على مائة درجة ، ثم خفضها افرادا واجمالا الى احدى وسبعين درجة بوساطة المدير المحلي، ثم خفضها بعد ذلك اجمالا دون ايضاح للفردات الى اربعين درجة بوساطة رئيس المصلحة - بطلان التقرير لعدم ايضاح الفردات والغاء قرار لجنة شئون الموظفين الصادر به .

### ملخص الحكم :

إذا كان الرئيس المباشر للمدعى قدر له في التقرير السنوى عن سنة ١٩٥٤ مائة درجة ، ثم خفضها المدير المحلى الى ٧١ ٪ ، وذكر عناصر هذا التخفض بالأرقام ، ثم خفضها رئيس المصلحة الى ١٠ ٪ ولم يبين بالأرقام أمام كل بند من بنود التقرير التى يتدرجها والتى انتهت به الى هذا التخفض ، وإنما اكتفى بأن ذكر فى خاتمة الملاحظات ما يأتى :

« هذا الطبيب كثير الشغب يثير المتاعب حيثما حل ، كثير الوساطات وتعت منه مدة اهمالات جسيمة فى الفترة القصيرة التى عملها كطبيب ملزم » .

ولما كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نظم فى المواد ٢٠ وما بعدها كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والجراءات التى تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يمرض على المدير المحلى للإدارة فرئيس المصلحة لأيداء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقرير ، ونص فى المادة ٣٠ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — التى تم فى ظلها تعديل درجة كفاية المدعى — على أن « تكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . وتنفيذاً لذلك أصدر السيد وزير المالية والاقتصاد فى ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ بشأن تقدير درجة كفاية الموظف ، ناصا فى مادته الأولى على أن « تعد التقارير السنوية السرية للموظفين لغاية الدرجة الثالثة على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ، يخصم منها خمسون درجة للعمل والإنتاج وعشر درجات للمواظبة ، وعشرون درجة للسلوك الشخصى وعشرون درجة للصفات الشخصية » وفى مادته الثالثة على أن « يعد التقرير الرئيس المباشر » ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ، وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخاتمة

المعدة لذلك » وقد الحق بالقرار نموذج لجنول التقدير السنوى السرى ، وورد بالملاحظات المبينة على هذا النموذج تحت بند ٢ ما يأتى « تحدد الدرجات بمعرفة الرئيس المباشر ، ثم تعرض على المدير المحلى لرئيس المصلحة اللذين لهما حق الموافقة أو تعديل التقدير » . وبما أن هذه النصوص أن تقدير كفاية الموظف — سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة ، يجب أن يتم وفق الأوضاع التى رسمها ونظمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له بأن يذكر الرئيس المباشر أمام كل بند من بنود نموذج التقرير الدرجات التى يقدرها للموظف ، وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى أو رئيس المصلحة ، فإى تعديل يحفظه أحدهما أو كلاهما على تقدير الرئيس المباشر ، يجب أن يكون على أساس الدرجات التى يقدرها كل منهما للموظف ، إذ المقصود بذلك كله توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير نزيها على أساس واضحة دقيقة ، فإذا حصل تعديل فى تقدير الرئيس المباشر ، سواء من المدير المحلى أو رئيس المصلحة بالخالفه لهذه الأوضاع التى رسمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له ، وقع هذا التعديل باطلا ولا ينتج اثره .

ولما كان ذلك ، فإن التعديل الذى ادخله رئيس المصلحة على تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٥٤ من ٧١٪ الى ٤٠٪ دون تحديد الدرجات التى يقدرها لكل بند من بنود نموذج التقرير ، اكتفاء بما فكره فى خاتمة الملاحظات من أن المدعى كثير الشغب الى آخر ما ورد بتلك التاشيرة حسبما سلف ايضاحه ، يكون باطلا ومخالفا للقانون لأغفاله إجراء جوهرية سنه ونظمه القانون ، على أن هذا لا يمنع من إعادة تقدير كفاية المدعى وفقا للأوضاع القانونية السليمة حتى يمكن أن ينتج التقرير الآثار المترتبة عليه قانونا .

ولكل ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بعدم اختصاصه بنظر طلب المدعى إلغاء تقدير الـ ٤٠٪ الواردة بتقريره السرى قد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ، ويكون الطعن ، والحالة هذه ، قد قام على أساس سليم سواء فيها يتعلق باختصاص المحكمة بنظر الدعوى أو بالموضوع .

( طعن ٨٤٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢١ )

## قاعدة رقم ( ١٩ )

### المبدأ :

تقدير الكفاية بالمراتب في ظل القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل لنص المادة ٢١٠ من قانون الموظفين ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ المرافق له - النموذج الذي تكتب عليه التقارير السرية - تقدير العناصر الفرعية للكفاية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر ، أما بالنسبة إلى المدير المحلى ورئيس المصلحة فيكون على أساس المراتب .

### ملخص الحكم :

أن من موجب تعديل المادة ٣٠ من قانون نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ أن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة « ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف » وأن تكتب التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين وقد مسدس فعلا القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ مرفقا به النموذج الذي تكتب عليه التقارير السنوية السرية - ويبين من الإطلاع على هذا النموذج أن تقدير العناصر الفرعية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر ولما المدير المحلى ورئيس المصلحة من تقديرها يكون على أساس إحدى المراتب المشار إليها دون تقدير للعناصر الفرعية من التقرير بالأرقام الحسابية .

( طعن ٨٣٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/٦ )

## قاعدة رقم ( ٢٠ )

### المبدأ :

القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - النص به على تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب - ليس فيه خروج على حكم القانون إذا أوجب تقدير الكفاية بالمراتب - لا تمايز بينه وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منهما مجال تطبيقه الزمنى .



### ملخص الحكم :

أوجبت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلهما بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ أن « تكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » وتنفيذا لهذا الغرض صدر القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة وقد تضمن هذا النموذج تقدير مخلف عناصر الكفاية بالدرجات كما تضمن ملاحظات وتوجيهات جاء بالبند الرابع منها « تحويل الدرجات المقدره الى مراتب الكفائية على النحو الآتى : اقل من خمسين درجة ( ضعيف ) - من ٥٠ الى ٧٥ ( مرضى ) - من ٧٦ الى ٩٠ درجة ( جيد ) أكثر من ٩٠ درجة ( ممتاز ) .

ومن حيث أن هذا القرار وأن تضمن تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات الا انه ليس فيه خروج على احكام المادة ٣٠ من القانون التي أوجبت تقدير الكفاية بالمراتب لا بالدرجات ذلك أن التقدير بالدرجات وفقا للقرار المذكور لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب حسبها هو واضح من نص البند الرابع من الملاحظات والتوجيهات المشار اليها - كما انه لا وجه للنمى على القرار المذكور بمخالفته للمادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ ان هذه المادة حسبها سبق البيان انها وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فينحصر مجال تطبيقها في هذا النطاق ولا تؤثر على الاحكام الدائمة التي ضمنها المشرع المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما لا تضع قيد على سلطة الوزير المختص في تحديد الأوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا الأساس يكون قرار وزير المالية والاقتصاد المشار اليه صحيحا قانونا ولا ينطوى على أية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمني ينطبق فيه ومن ثم فلا تعارض بين حكميهما .

## قاعدة رقم ( ٢١ )

### المبدأ ٢

اعتبار درجة جيد أعلى مراتب الكفائية وفقا للمادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تعديل تقدير الكفائية وجعله بالدرجات بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — اعتبار درجة جيد ثلثي مراتب الكفائية بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — صدور قرار وزير المالية بتقديرها بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ — وجوب وضع التقرير السنوي عن عام ١٩٥٣ على أساس التدرجات — تقدير كفاءة الموظف عن هذا العام بدرجة جيد طبقا للمادة ٣٠ قبل تعديلها واعتبارها ٩٠ درجة على ضوء التعديل الأخير — مخالف للقانون — وجوب اعتبارها أعلى مراتب الكفائية .

### ملخص المسكم :

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة كانت تنص على أنه « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام مضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى ما يأتي « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة » ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو التالي « ... وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بترتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف « ... » وقد قدرت درجة جيد بقرار من وزير المالية بدرجات بدايتها ٧٥ درجة ونهايتها ٩٠ درجة .

وبناء على ما تقدم فإن تقرير المدعى عن عام ١٩٥٢ كان يجب أن يتم على أساس الدرجات وفقا للتعديل الذى أدخل على المادة ٣٠ بمقتضى القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ إلا أن الوزارة وضعت التقرير على أساس أحكام المادة ٣٠ قبل تعديلها بالقانون المشار اليه ومنحت المدعى درجة جيد وهى أعلى درجات التقدير طبقا للنظام الذى وضع على أساسه التقرير لم عدلت المادة ٣٠ مرة أخرى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فأصبحت كفاية الموظف تقدر بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف وتدرت مرتبة جيد بالدرجات أقصاها ٩٠ درجة على أساس أن هناك مرتبة أخرى تلوها هى مرتبة ممتاز ومن ثم فإن تقدير الحكم المطعون فيه لدرجة جيد التى حصل عليها المدعى عام ١٩٥٣ بتسعين درجة استنادا الى التقدير الذى أورده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هو تقدير يخالف القانون إذ أن درجة جيد طبقا لأحكام المادة ٣٠ قبل التعديلات التى أدخلت عليها كانت أعلى درجات التقدير على ما سلف البيان ..

( طعن ١٣٥٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦١/٢/١٨ )

### قائمة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

إعداد التقرير العبرى السنوى عن الموظف طبقا لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - العبرة فى تقدير الكفاية هى بيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير - للرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شؤون الموظفين حق تعديل تقديرات الرئيس المباشر بالنسبة لمجموع كل مادة دون إلزام بتفصيل ما يجرى من تعديل فى تقدير العناصر الفرعية (٥)

#### ملخص الحكم :

بماد نصوص المواد ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة

١٩٥٤ ان العبرة فى تقدير كفاية الموظف هى ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير وليست بالدرجات الخامسة بكل عنصر من العناصر الفرعية التى يتكون منها كل مادة ولئن كان لزاما على المدير المحلى او رئيس المصلحة ومن بعدها لجنة شئون الموظفين بيان التعديل الذى يدخله كل منهم على مجموع كل مادة من مواد التقدير فانه غير ملازم بتفصيل ما يجرى من تعديل بالنسبة الى تقدير كل عنصر فرعى من عناصر كل مادة من مواد التقدير كما ذهب الى ذلك بغير حق الحكم المطعون فيه .

وهذا الذى يستفاد من النصوص يتلق مع طبيعة علاقة الرئيس المباشر بالموظف وطبيعة علاقة كل من المدير المحلى او رئيس المصلحة به اذ يحكم الاتصال المباشر بين الرئيس المباشر والموظف واطلاع الاول على جميع اعماله يستطيع هذا الرئيس تقدير العناصر الفرعية للتقدير على وجه مفصل اما المدير المحلى او مدير المصلحة فان اشرافه على الموظف هو اشراف عام وتقديره لكفايته هو تقدير لا ينحصر الى التفصيل والتعرف على كل احواله بالنسبة الى كل عنصر فرعى من عناصر كفايته ولذلك لا يطلب منه الا ان يقدر الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل مادة من مواد التقدير فى مجموعها دون الزام عليه بان يتفعل فى تقدير العناصر الفرعية . وما يقال عن الرئيس المحلى او رئيس المصلحة ينطبق على لجنة شئون الموظفين من باب اولى عندما تباشر اختصاصها بالتحقيب على تقديرات الرؤساء .

( طعن ١٩٠ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٥/٢/٢١ )

رابعاً : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد  
توجيهى :

#### قاعدة رقم ( ٢٢ )

المبدأ :

تقارير سنوية سرية - النص فى المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ على اعداد هذه التقارير فى شهر معين بذاته من كل عام -  
طبيعة هذا الميعاد - هو ميعاد توجيهى يراد به حث جهة الإدارة على  
انجاز التقارير .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على  
اعداد التقارير السنوية فى شهر معين بذاته من كل عام لم تنص على بطلان  
قرار اللجنة ان لم يصدر فى هذا الشهر بالذات ، كما ان الشارع بحسب  
مقصوده لا يعتبر ذلك اجراء جوهريا بحيث يترتب على عدم امكان التقدير  
فى الشهر المذكور بطلان العمل فى ذاته ، بل لا يعدو الامر ان يكون مجرد  
توجيه من الشارع لتنظيم العمل فى تلك النواحي وجنا على اتمامه فيها  
بقدر الامكان وتباشر اللجنة عندئذ اختصاصها عن طريق الاشراف والتعقيب  
على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها ان تعدل هذه التقديرات بها تراه  
على أساس ما هو وارد بملف الخدمة .

( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )

خامسا : مراعاة المراحل التي يجب ان يمر بها اعداد التقرير السنوى  
اجراء جوهرى :

قاعدة رقم ( ٢٤ )

المبدأ :

القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - استحدثته مراحل جديدة يمر بها  
تقرير تقدير الكفاية - اعتبار هذه المراحل من الاجراءات الجوهرية - التقرير  
الذى لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث يعتبر صحيحا ولو لم يمر  
بتلك المراحل .

بالخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ : المنشور في ٣٠ من نوفمبر  
سنة ١٩٥٢ معدلا لبعض المواد في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص  
بموظفى الدولة قد استحدث تنظيميا لوضع التقرير السرى على ستن  
معينة ، اذ نص على ان « يقدم التقرير السنوى السرى من الموظف من  
رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة لرئيس المصلحة لبدء  
ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجل التقدير  
اذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفاية ، والا فيكون للجنة  
تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » .  
ولم يكن قانون موظفى الدولة يوجب قبل تعديله بالقانون المشار اليه ان  
يمر التقرير بهذه المراحل ، فلا يمكن - والحالة هذه - النسخ بالبطالان  
على تقرير لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث بدعوى انه لم يمر  
بتلك المراحل التى اعتبرها القانون الجديد جوهرية ، ول المناط في هذا  
الشأن هو حكم القانون قبل تعديله ، وهذا لم يكن يشترط مثل هذه  
الاجراءات ، ومن ثم فلا يمكن تقرير البطلان ترتيبا على اجراء لم يكن  
وقتذاك واجبا .

قاعدة رقم ( ٢٥ )

المبدأ :

المراحل التي يمر بها التقرير السنوي وفقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١. والإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة - هي إجراءات جوهرية يتعين مراعاتها ويتربط على مخالفتها بطلان التقرير ويتعين الحكم بالفائه .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ٦٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار رقم ٩٧٥ بترقية بعض موظفي الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار مطعن أحد الموظفين في القرار المذكور بدموى امام محكمة القضاء الاداري ( الدموى رقم ٦٢١ لسنة ١١ القضائية ) طالب الفاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه في الترقية الى احدى الدرجات الثانية المخصصة للاختيار .

وبتاريخ ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ قضت المحكمة بالفاء القرار المطعون فيه الفاء مجردا استنادا الى أن الترقية المطعون فيها جرت دون مراعاة ما استلزمه القانون من إجراءات هي في غايتها جوهرية ، ذلك أن تقدير درجة الكفاية لن يشمله القرار المطعون فيه لم يستوف هذه الإجراءات ، كما أن تقاريرهم لم تستوف اوضاعها القانونية ، الأمر الذي يتحتم معه عدم التعويل على درجات كفاية المطعون في ترقيتهم ، وبالتالي اعتبار الترقية التي أجريت بالقرار المطعون فيه باطلة ، ومن ثم يصيب هذا القرار معدوما وحريا بالالفاء المجرد الشامل بكل جزئياته ومحتوياته ، حتى تعيد الإدارة ممارسة سلطاتها في الاختيار على الوجه الذي رسمه القانون وحدد بمعاله .

ونظرا لأن بعض الذين شملهم القرار بالفائه كانوا قد رفوا في حركات تالية الى الدرجة الأولى ، والبعض الآخر كان قد أحيل الى المعاش بعد صدور قرار الترقية المشار اليه وقبل الحكم بالفائه ، فقد استطلعت وزارة التربية والتعليم الرأي فيما يلي :

( ١ ) هل يمكن اعادة الترقية من تاريخ صدور القرار المحكوم بالفناء ؟

( ٢ ) هل من حق من تعاد ترقيته الى الدرجة الثانية على هذا الاساس ان يمنح الدرجة الاعلى التى رقى اليها ( الدرجة الاولى ) قبل صدور حكم الالفاء من ذات التاريخ الذى رقى فيه اليها ؟

( ٣ ) هل يؤثر حكم الالفاء على تسوية المعاش بالنسبة الى من احيل من الموظفين المذكورين الى المعاش وسوى معاشه على اساس الترقية المفأة ؟

ويعرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ، انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، الى ما يأتى :

أولا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم بلا رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالفناء ، على ان يوضع كل موظف من الموظفين السابق الفاء ترقيتهم الى الدرجة الثانية فى مركزه القانونى الذى كان يستحقه فى هذه الدرجة لو لم يصدر القرار الملغى قبلا واعتبارا من تاريخ استمقالته اياه ، بغض النظر عن القرار السابق الفاء أو تاريخ صدوره أو القواعد التى صدر استنادا اليها .

ثانيا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الاولى تكون فى ضوء المركز القانونى الذى يكتسبه الموظف فى الدرجة الثانية التى يعاد ترقيته اليها من جديد ، وبالنظر الى تاريخ هذه الترقية الجديدة ، وبغض النظر عن القرار السابق اصداره الى الدرجة الاولى أو تاريخ اصداره ، ولا يرتبط تاريخ اعادة الترقية الى الدرجة الاولى بتاريخ القرار السابق اصداره بالترقية ، بل ان تاريخ اعادة الترقية للدرجة المذكورة يتحدد تبعا للمركز القانونى الجديد للموظف فى الدرجة الثانية باعتبار ان هذا المركز الجديد هو الاساس الذى يستند اليه فى اعادة الترقية الى الدرجة الاولى .:

ثالثا : لما بالنسبة الى تسوية معاش الموظفين الذين اُحيلوا الى المعاش فى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالفناء .



فانه يتمين اعادة النظر فى هذه التسوية واتهابها على اساس المركز القانونى الذى كان يفترض وجود الموظف المحال الى المعاش فيه لو لم يصدر قرار الترقية الملقى .

ثم عادت وزارة التربية والتعليم فى ١٩٦٢/٦/٦ ماثارت بعض النقاط القانونية حول كيفية تنفيذ حكم محكمة القضاء الادارى وفتوى الجمعية العمومية ، اذ اثبتت ان بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير سنوية لكونهم منقولين الى الوزارة من هيئات التدريس بالجامعات ، والبعض لم توضع عنهم فى بعض السنوات تقارير البتة رغم كونهم من موظفى الوزارة الاصليين ومنهم من وضعت عنهم تقارير بمعرفة الرئيس المباشر فقط او بمعرفة الرئيس المباشر والمدير المحلى دون غيرها ، او وضعت عنهم تقارير سرت بالرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة الا انها لم تعرض وقتئذ على لجنة شئون الموظفين . وعلى ذلك فقد استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان فى مقدور لجنة شئون الموظفين الحالية - وهى بصدد اعادة النظر فى الترقية تنفيذا للحكم والفتوى - أن تضع تقارير لهؤلاء الموظفين مستعينة فى ذلك بالتقارير الفنية وملفات الخدمة ، اذ توجد استحالة مادية تحول دون وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح ، كما استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان من الجائز للجنة ان تعتمد الآن التقارير التى سبق وضعها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ ، فقررت بما يأتى :

١ - تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة على ان « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة ، وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام او فى أى شهر آخر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد اخذ راي ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز او جيد او مريض او ضعيف - وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع ( م - ٤ - ج ١٢ )

التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين « كما تنص المادة ٣١ من القانون ذاته على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة تسنن الموظفين لتفسير درجة الكفاية التي تراها ، ويعلم الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » .

ولا خلاف في أن الإجراءات التي أشارت إليها هذه المسادة الأخيرة والتي تعين أن يمر بها التقرير السنوي السري الذي يوضع عن الموظف ، هي من الإجراءات الجوهرية التي تعين مراعاتها والتي يترتب على مخالفتها بطلان التقرير .

وهذه القواعد الأمرة ، هي التي لاقت وزارة التربية والتعليم الصعوبة في تطبيقها على خصوصية الحالة المعروضة . ويرد ذلك ان القرار السذي قضيت محكمة القضاء الإداري بالفائه يتضمن ترقية عدد من الموظفين بالاختيار ، فكان المعروض حتى يكون بمنأى عن كل طعن لن ينسب على مختارته صحبة لكفاية المرقيين ، وأن يستند على تقارير سنوية معسدة وفقا للإجراءات القانونية السليمة ، ولكن بأن للحكمة فساد الإجراءات التي جرت عليها الترقية ، فبعض التقارير لم يعرض على المدير المحلي ، وبعضها لم يعرض على رئيس المصلحة ، وبعضها الآخر لم يعرض على لجنة شؤون الموظفين ، بل أن بعض من تناولهم القرار بالترقية لم يوضع عنه الا تقرير واحد رقى بمقتضاه . فلم يكن هناك مناص لدى المحكمة من الفاء قرار الترقية المطعون فيه أمامها الفاء شاكلا ، حتى تقوم الوزارة من جديد بإجراء المقارنة والترقية بطريقة سليمة .

(بتوی ۵۱۷ فی ۱۶/۸/۱۹۶۲)

قاعدة رقم ( ٢٦ )

المبدأ :

التقرير السنوى عن عام ١٩٦٤ خضوعه فى كيفية وضعه والاجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له يجب ان يبر التقرير بكافة المراحل التى تنص عليها الاحكام التشريعية والالتحجية والا وقع باطلا .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالتانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع سلع العاملين لكفاية وظائف الدرجة الثالثة وتتعلم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبرابر من السنة التالية ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون متوسط او ضعيف وتعد هذه التقارير طبقا للوضع الذى تحددها اللائحة التنفيذية » كما نص القانون رقم ٤٦، لسنة ١٩٦٤ فى الفقرة الثانية من المادة الثانية منه على انه « الى ان يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها فى شئون الموظفين والعامل قبل العمل بهذا القانون سارية ميا لا يتعارض مع احكامه ، ولما كان التقرير المطعون فيه تعد وضع عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ وكانت اللائحة التنفيذية التى اشارت اليها المادة ٢٩ سالفة الذكر لم تصدر بعد ، فانه يخضع فى كيفية وضعه والاجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له والتى كانت تقضى بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فونيس المصلحة للذين لهما الحق فى الموافقة او ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ثم يعرض على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها

نهائيا ، وانه يجب ان يمر التقرير بكافة هذه المراحل التى تعتبر ضمانة جوهرية للمابلين لا يسوغ اهدارها والا وقع باطلا .١٠

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ ان السيد الدكتور / . . . . هو الذى وضع التقرير عن المدعى بصفته الرئيس المباشر له وقدر كفايته بدرجة ضعيف ، كما وقع فى المكان المخصص لرأى المدير المحلى بعد ان ثبت انه يصعب الاستفادة منه . لما المكان المخصص لتعقيب رئيس المصلحة فلم يدون به رأى او توقيع كما يبين ان لجنة شئون المابلين قد اثبتت فى المكان المخصص لرايها اعتبارها بتقدير درجة الكفاية وقد طلب السيد الحاضر من الجهة الادارية منذ جلسة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ الاجل طو الاجل على النحو الثابت بالمحاضر ليقدم ما يدل على ان التقرير قد استوفى اوضاعه الشكلية من ناحية عرضه على جميع المختصين الا انه عجز عن تقديم الدليل ، وكل ما تقدم به — فى فترة حجز الدعوى للحكم — مذكرة بآحوال مرسلة لا يستند لها دليل مما يتعين معها طرحها جانباً .١١

ومن حيث ان الثابت مما تقدم ان السيد الدكتور / . . . . وقع على التقرير باعتباره الرئيس المباشر للمدعى كما وقع فى المكان المخصص لتوقيع المدير المحلى دون ان يثبت من الاوراق انه هو فى الوقت ذاته المدير المحلى ، كما ان التقرير لم يعرض على رئيس المصلحة — وليس فى الاوراق كذلك ما يثبت انه هو نفسه رئيس لجنة شئون المابلين — للوقوف على رأيه وهدى تبيده او اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى بما يضع آراء الرؤساء جميعاً — الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة — تحت نظر لجنة شئون المابلين وهى تصدر قرارها فيتحقق بذلك الضمان الذى حرص القاتنون على تحقيقه الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى سنه ونظمه القانون ويتقضى الحال من ثم الفاء التقرير السنوى الصادر من لجنة شئون المابلين بتقدير درجة كفاية المدعى .

سادسا : تقرير الكفائية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بها الموظف من قبل :

#### قائمة رقم ( ٢٧ )

##### المبدأ :

الاختصاص بوضع تقرير الكفائية عن العامل منوط بالسلطة التى تشرف عليه وقت اعداد هذا التقرير ومن ثم لا تختص بوضعه أية جهة أخرى يكون العامل قد عمل بها خلال السنة التى يوضع عنها التقرير مهما طالت مدة عمله بها ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير — يتمين عند اعداد التقرير الاستئناس برأى الجهة التى كان يعمل بها العامل قبل نقله .

##### ملخص الحكم :

ومن حيث أن ما فرضه القانون من وضع تقرير عن كفاية العمال ابر تخصص به السلطة التى تشرف عليه منذ اعداد هذا التقرير ، ولا تقوم به جهة أخرى اشتغل بها العامل فى السنة التى يوضع عنها التقرير لأنها مهما طال ، ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير واذا كان المدعى قد نقل من مديرية البحيرة فى ١٩/٧/١٩٦٦ وكان تابعا لمديرية التربية والتعليم بالإسكندرية فان هذه المديرية هى التى تختص بوضع تقرير كفايته ، واذا يجب على الإدارة أن تتحقق من صحة ما تبسئ عليه قرارها الإدارى . فانه يتمين على هذه المديرية أن تتقصى فى اعداد تقرير الكفاية الوجوه المناسبة للمعاينة بمناصر الكفاية خلال السنة التى تقدر اعمالها وفقا لما يثبت من حال العامل ونشاطه فيها . واذا يبين من التقرير الذى وضعته تلك المديرية فى فبراير سنة ١٩٦٧ أنه قدر مرتبه كفاية المدعى بجيد ٨٢ درجة ، مع أن كفايته فى السنة السابقة ١٩٦٥/١٩٦٦ كان ثابتا انها بمرتبة ممتاز ٩٦ درجة ، وقد خلا التقرير المطعون فيه من ملاحظات تنبئ من تغير طورا على المدعى ولم يثبت أنه ضبط من مرتبة ممتاز فى السنة التالية لسنة التقرير وفى تقرير المديرية ذاتها ، وكان مما

تناوله الخفض الظاهر فى التقرير المطعون فيه المصيات الشخصية والقرارات وكلتاها مما لا يختلف المرء فيه عادة بين عام وآخر لطارىء ، وليس بأوراق ملف الخدمة او الدعوى من شىء ان على كفاية المدعى فى عمله بالاسكندرية خلال عام ١٩٦٦ بل زكته تقارير المفتشين الذين زاروا مدرسته فى تلك الفترة ، ويكون صحيحا ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من فساد التقرير الذى تضمنه التقرير المطعون فيه ، ولا وجه للنعى على الحكم فى ذلك .

( طعن ١١٥ لسنة ١٩ ق ، ٢٥٩ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨ )

##### المبدأ :

**الرئيس المباشر المختص بوضع التقرير — المراحل التى يمر بها التقرير — ضوابط الطعن بأساسة استعمال السلطة .**

##### ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان الرئيس المباشر المنوط به وضع تقرير كفاية الموظف ، هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت اعداد التقرير ، وذلك بغض النظر عن طول أو قصر المدة التى قضاها فى وظيفة ، دون من عداه من الرؤساء السابقتين الذين زابلتهم ولاية مباشرة اختصاصات هذه الوظيفة ومن بينها وضع التقارير السرية ، وانتقلت ولاية الوظيفة فى هذا الشأن لمن حل محلهم فيها واستمر فى ممارسة اختصاصاتها حتى التاريخ المعين لاعداد التقارير السرية ، ومن ثم يكون الرئيس المباشر للدمى وقت اعداد التقرير السرى المطعون فيه هو المختص بتقدير كتابته دون سلفه الذى انتقطعت صلتة بالوظيفة التى كان يشغلها وبمروؤسيه السابقتين وزابلته صفته الوظيفية باعتباره رئيسا مباشرا لهم ، ولما كان الثابت ان التقرير السرى المطعون فيه قد وضع بمعرفة الرئيس المباشر للدمى وقت اعداده وعرض على المدير المطلق ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين ، فانه يكون قد استوفى لوضاعه الشكلية وير فى المراحل المرسومة له قانونا .

ومن حيث انه كان الرئيس المباشر للمدعى قد قدر كفايته بخمسين درجة (مرتبة مرضى) وواقفه على ذلك المدير المحلى ، الا ان رئيس المصلحة قد هبط بهذا التقدير الى ١٤ درجة (مرتبة ضعيف) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خاتمة الملاحظات من ان المدعى « ضعيف الإنتاج ولا يعتمد عليه ولا يستفاد منه » وأقرت ذلك لجنة شئون الموظفين ، وهى مسائل يعرفها الرؤساء من احتكاكهم بالمرعوسين ولا تثبت فى الاوراق ولا يمكن استظهارها من ملفات الخدمة ومن ثم يكون تقدير رئيس المصلحة الذى اقرته لجنة شئون الموظفين قد صدر صحيحا ومتفقا وإحكام القانون ، خاصة وان المدعى لم ينحس هذا التقدير بدليل مقنع كما وانه لم يثبت من اوراق ائتموى انحراف ذلك الرئيس أو أعضاء لجنة شئون الموظفين فى تقديرهم لمرتبة كفاية المدعى ، او ان هذا التقدير قد املأه الغرض او انطوى على إساءة استعمال السلطة .

ولا وجه لما ساقه المدعى للتدليل على إساءة استعمال السلطة من ان رئيسه المباشر كانت تربطه علاقة غير ودية فجاءت تقديراته مخالفة للواقع ولراى المشرفين على برنامج التدريب الذى اتى به فى سنة ١٩٦٠ ، ولا وجه لذلك لان الثابت ان الرئيس المباشر المذكور اعطى المدعى ٥٠ درجة (مرتبة مرضى) وان الذى هبط بهذا التقدير هو رئيس المصلحة واقرته لجنة شئون الموظفين ، كما ان اختلاف تقدير كفاية المدعى من عنصر العمل والانساج تقدير المشرفين على برنامج التدريب لا ينهض دليلا على الانحراف ذلك انه فضلا على ان مراقبة التدريب التى يستند اليها المدعى انما تمت فى عام ١٩٥٨ وهى واقعة تبعد فى حد ذاتها بزمن طويل عن المجال الزمنى الذى وضع عنه التقرير فان العبرة فى مجال تقدير كفاية الموظف ليس بحضوره ببرنامج التدريب وانماها بنجاح وانما العبرة كما هو واضح من بنود التقرير بمدى استفادته من التدريب بحيث ينعكس على الموظف فى عمله فيزداد الملم بها ، وهو امر يستقل به رؤساء المدعى ولجنة شئون الموظفين بسلطة تقديرية لا يحدها سوى إساءة استعمال السلطة وهو ما لم يتم الدليل عليه حسبما سلف البيان .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم يكون طعن المدعى على التقرير السرى

المطون فيه والقدم عنه من سنة ١٩٦٠ غير قائم على أساس سليم من القانون ، ولما كان المدعى قد تخطى في الترقية بموجب القرار الصادر في ٢ من أغسطس سنة ١٩٦١ بسبب تقدير كفايته بهرتية ضعيف فيكون هذا القرار قد صدر مسيحيا ومتفقا مع أحكام القانون ولا وجه للنعي عليه .

( طعن ١٤١٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٩ )

المبدأ :

نص قانون نظام موظفي الدولة على أن يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر — هذا الخطاب ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير — لا يعمد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة وإن اشرف على الموظف خلال السنة التي وضع عنها التقرير كلها أو أكثرها .

ملخص الحكم :

أن قانون نظام موظفي الدولة إذ قضى أن يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر ، فإن هذا الخطاب إنما ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير ولا يعمد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة ، وإن اشرف على الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير كلها أو أكثرها ولا يخل ذلك بسلامة تقدير الكفاية فإنه لا يقوم على مجرد ما يتاح لرئيس الموظف من معلومات شخصية عنه ، بل يبتنى على الثابت في الأوراق من إنتاج الموظف وسلوكه جميعا ، ولم يذر المتبرع أنجاز التقرير الى الرئيس المباشر وحده وإنما وكله من بعده الى المدير المحلي ورئيس المصلحة لجلسة شئون الموظفين ، مما ينأى بالتقرير عن الانطباعات الشخصية أن يقوم به ويقيمه على ما يستخلص سابقا من الأوراق ويكون التقرير السري الذي تسدّم من المطعون ضده من عام ١٩٦١ ، بتقرير ضعيف إذ ثبت أن الذي وضعه ليس هو رئيسه المباشر عند اعداد التقرير فإنه لا يكون مختصا باعداده ويكون التقرير باطلا ولا وجه لما نواه الطعن على ما حكم به من الغائه .

( طعن ٣٠٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢ )



سسابعا : التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوي ضمانا  
جوهرياً :

قاعدة رقم ( ٣٠ )

المبدأ :

تعديل شخص لم تثبت صفته في أحد عناصر التقدير يخل بضمان  
جوهري .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على التقرير السنوي المرفى عن المدعى لعام ١٠٠٠ انه حصل على ١٠٠ وعلى ٩ درجات من ١٠ في القدرات وعناصرها الفرعية مكان المجموع الكلي للدرجات ٧٩ مما يدخل كفايته في مرتبة جيد ، ولكن شخفاً آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدلاً من ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكفاية مرضى ، ولكنة أمام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كفايته بمرض ولم يثبت من وقع هذا البيان أو وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة . واذا كان التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوي عن كفاية العامل ضماناً جوهرياً تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، فإنه لا يصح في القانون خفض درجة قدرات المدعى التي قدرها رئيسه المباشر المختص من لم يثبت له اختصاص بشيء في اعداد التقرير السنوي وبغير أن يذكر سبباً من الواقع يكون من شأنه أن يؤيد هذا النص الكبير في قدرات المدعى ويبرر افرادها بالخفض دون سائر تقديرات كفايته المسلمة بالتقرير واذا ثبت تقاضى الإدارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير في حينه فلا يكون مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كفايته الصحيحة بتقدير جيد .

ثانيا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمي لاعداد  
التقرير ، استوفى التقرير اوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة  
المقتعدة :

#### قاعدة رقم ( ٣١ )

##### المبدأ :

هرو التقرير السرى على الرئيس المباشر والرئيس المحلى — محصل  
ذلك ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئيسى الى رئيس مباشر  
رئيس محلى .

##### ملخص الحكم :

ان محل هرو التقرير السرى على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ،  
لو كان الموظف بحسب التدرج الرئيسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر  
مدير محلى . اما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هذه  
السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى ،  
او كما لو كان الموظف يتبع فى العمل راسا رئيس المصلحة ، فان التقرير  
يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والى الزوم بتقدير المدير المحلى  
تقدير رئيس المصلحة ( فى الحالة الاولى ) ، وبتقدير رئيس المصلحة  
وحده ( فى الحالة الثانية ) ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

( ملعن ٩١٤ لسنة ٣ قى — جلسة ١٩٥٨/١/١١ )

#### قاعدة رقم ( ٣٢ )

##### المبدأ :

القانون ناط بالرئيس المباشر وضع التقارير السنوية عن العاملين  
التابعين له ثم تعرض على المدير المحلى رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتهم  
ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية — اذا خلى

نظام العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان العامل يتبع راسا رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والازوم طالما انه قد بنى على تسبب تفرده وخلا من اساءة استعمال السلطة.

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن مناهل المنازعة يعور حول ما اذا كان الرئيس المباشر للدمى لم يتم بتقدير درجة كفايته وان المدير المحلى هو الذى وقع على التقرير باعتباره الرئيس المباشر .

ومن حيث أنه نظراً لمسايرته القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تبر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنتها ونظمها فإذا ما استوفت هذه التقارير اوضاعها المرسومة ومرت بهراحلها وقامت على وقائع صحيحة تؤدي اليها فانها تكون صحيحة يستقر بها لدوى القائلين مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع ادنى أو أعلى . وقد نصت المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والذي يحكم المنازعة الماثلة على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه « ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومن حيث أن المحكمة قد استوضحت جهة الإدارة فيما ذهب اليه المدعى من أن رئيسه المباشر هو السيد / . . . . . وأن هذا الآخر لم يقم بالتوقيع على التقرير المذكور فلما دلت بأن السيد / . . . . . لم يتمتع عن وضع التقرير السرى عن المدعى لأن المذكور كان يتبع السيد مسجل الكلية وكان تقريره يكتب بهعرفة السيد مسجل الكلية. ولودعت إدارة قضايا الحكومة

رد السيد مدير علم الشؤون المالية والإدارية لكلية الهندسة والذي يؤيد ذلك بحافظة مستندات طويت على هذا الكتاب تحت رقم ٧ دوسيه . فاذا كان الثابت من هذا الكتاب ان نظام العمل خال من احدى حلقات التدرج التنظيمى للتقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى كما هو فى الحالة الماثلة او كما لو كان الموظف يتبع راسا فى العمل رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى لوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم واذا كان التقرير قد بنى على اسباب تبرره فان تقرير درجة كفايته بتقدير ضعيف ، هو امر يخرج عن رقابة القضاء لتعلقه بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء ان يتصب نفسه مكانها فيه طالما ان هذا التقرير قد خلا من الانحراف او اساءة استعمال السلطة واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب على خلاف ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالى الحكم بالغاء ورفض الدعوى .

( طعن ٦٧٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٧/١٢/١٩٧٨ )

### قاعدة رقم ( ٣٣ )

#### المبدأ :

الترح المصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى وضع التقرير السرى السنوى - لا محل لاعماله فى التقرير من سكرتير خاص لوكيل وزارة مساعد - وكيال الوزارة المساعد يجمع فى هذه الحالة بين صفة الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة .

#### ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الاوراق ان المطعون عليه كان يعمل سكرتيرا خاصا للسيد وكيل وزارة التجارة المساعد لشئون الشركات ، كما اوضحت مصلحة الضرائب بكتابها المؤرخ ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٩ انه كان يعمل رئيسا لمكتب السيد وكيل الوزارة المذكور ، وبهذه المثابة يكون سيادته هو المختص بعمل التقرير السرى عنه ، وقد قام بذلك فعلا بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ، لانه كان سكرتيرا خاصا له ورئيسا لمكتبه كما سلف

أيضاحه . ولذلك فلا وجه لما تطلبه الحكم المطعون فيه من ضرورة استيفاء التدرج الذي نصت عليه المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، وقد كان هذا النص قبل تعديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما يأتي : « يتقدم التقرير السنوي السري عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير إذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفائية ، والا فيكون للجنة تقدير الكفائية التي يستحقها الموظف ، ويكون تقديرها نهائيا » .  
( طعن ٨٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٧/٢ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤ )

المبدأ :

وجوب مرور التقرير السري على الرئيس المباشر ورئيس القسم  
فالمدير العام إذا كانوا موجودين - استيفاء التقرير أوضاعه الشكلية بحكم  
الضرورة وال لزوم بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة .

#### ملخص الحكم :

أن محل مرور التقرير السري السنوي على الرئيس المباشر ورئيس  
القسم فالمدير العام هو أن توجد كل حلقات هذه السلسلة . فإذا لم توجد  
كلها أو بعضها فإن التقرير يستوفى أوضاعه الشكلية بحكم الضرورة وال لزوم  
بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة . والذي يبين للمحكمة من أوراق  
الدعوى أنه ليس ثمة نزاع من أن التقارير التي لم تعرض على رئيس القسم  
ورئيس القسم لم يكن لأصحابها رئيس قسم ورئيس قسم . وإن التي لم  
تعرض على رئيس القسم لم يكن لأصحابها رئيس قسم . وإنما النزاع  
في أن الإقلام التي يعمل فيها أصحاب هذه التقارير تتبع السكترية العام ..  
وكان يجب أن تعرض عليه التقارير المذكورة قبل العرض على المدير العام  
بيد أن مجرد تبعية الإقلام المذكورة للسكترية العام لا يترتب عليه وجوب  
عرض هذه التقارير قبل العرض على المدير العام . إلا إذا كان السكترية

العام يشرف عليها بوصفه رئيس قسم . ذلك أن السكرتير العام بوصفه سكرتيراً عاماً ، ليس من بين حلقات السلسلة التي تبر بها التقارير السرية السنوية طبقاً للمادة ١٤ من لائحة استخدام مرفق مياه القاهرة . وليس ثابتاً أن السكرتير العام يشرف على هذه الائتلاف بوصفه رئيس قسم . ومن ثم لا مناص بحكم الضرورة واللزوم أن تمتير التقارير المذكورة قد استوسمت اوضاعها الشكلية بتقدير المدير العام وهذه فى الحالات التى لم يوجد فيها رئيس مباشر ورئيس قسم . وبتقدير الرئيس المباشر والمدير العام فى الحالات التى لا يوجد فيها رئيس قسم ١٥

( طعن ٩٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٥ )

##### المبدأ :

نص المادة ٣١ من قانون التوظيف على ضرورة اعداد التقرير من الرئيس المباشر ثم عرضه على المدير المحلى ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها — مناط وجوب اتخاذ هذا التسلسل فى اعداد التقارير وجود سلسلة التدرج التى اشار اليها القانون — الاكتفاء ، حيث لا يوجد هذا التدرج ، فى اعداد التقارير بالرؤساء الذين يتضمنهم التدرج فى نطاق المصلحة او الإدارة التى يعمل فيها الموظف .

##### ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على أن يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها . فان مناط هذا التسلسل فى خطوات اعداد التقارير أن توجد سلسلة التدرج التى اشار اليها القانون ؛ اما حيث لا يوجد مثل هذه التدرج الهرمى فانه يقتضى فى اعداد التقارير السنوية بالرؤساء الذين يتضمنهم مثل هذا التدرج فى نطاق المصلحة او الإدارة التى يعمل فيها الموظف موضوع التقرير .

نما استحدثه القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٣ من تنظيم لوضع التقارير السنوية  
المرية على سنن معينة لا يكون لازما الا حيث يخضع الموظف في عمله لرئيس  
مباشر هو غير المدير المحلي اما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل  
حلقات هذه السلسلة في التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير  
المحلي او كما لو كان الموظف يتبع في العمل راسا رئيس المصلحة فبان  
التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والازوم بتقرير المدير  
المحلي فتقدير رئيس المصلحة في الحالة الاولى ويتقدير رئيس المصلحة وحده  
في الحالة الثانية وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

( طعن ١٠٠٨ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩/١/١٩٦٣ )

#### قاعدة رقم ( ٣٦ )

##### المبدأ :

تقرير سنوي - عرضه على الرئيس المباشر فالرئيس المحلي ورئيس  
المصلحة - محله ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئيس الى هؤلاء  
الرؤساء جميعا - اكتفاء رئيس المصلحة بتوقيعه على التقرير باعتباره  
رئيسا للجنة شئون الموظفين - لا يبطل التقرير .

##### ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة ان قضت في الطعن رقم ٩١٤ لسنة ٣ القضائية  
بجلسة ١١ من يناير سنة ١٩٥٨ انه يجب التنبيه الى ان محل عرض التقرير  
على الرئيس المباشر فالرئيس المحلي للادارة لرئيس المصلحة لو كان  
الموظف بحسب التدرج الرئيس في العمل يخضع لرئيس مباشر بمدير  
محلي لرئيس مصلحة ، اما لو كان بحسب نظام العمل لا توجد كل حلقات  
هذه السلسلة في التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير  
المحلي او كما لو كان الموظف يتبع في العمل راسا رئيس المصلحة ، فبان  
التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والازوم بتقدير المدير  
المحلي فتقدير رئيس المصلحة في الحالة الاولى ، ويتقدير رئيس المصلحة

وحده في الحالة الثانية - وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .  
نإذا كان الثابت في الطعن الراهن أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف  
المطعون عليه هو السيد الأمين العام لمجلس الدولة الذي وقع التقرير بوصفه  
رئيسا للجنة شئون الموظفين ، فلا يستساغ التعلل بعد ذلك على ، بل هذا  
التقرير بالبطلان لجرد أن السيد الأمين العام للمجلس الذي هو رئيس لجنة  
شئون الموظفين ورئيس المصلحة بالنسبة للموظف المذكور لم يوقع مره ثانية  
تشرين خاتمة رئيس المصلحة ، واقتصر على التوقيع مرة واحدة قرين حاشية  
توقيع رئيس اللجنة . فليس الامر أن توقيع رئيس اللجنة يجب توقيع  
رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا يحكم القانون .

( طعن ١٥٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٣ )

#### قاعدة رقم ( ٣٧ )

##### المبدأ :

تقرير سنوي — عرضه على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة لإبداء  
الملاحظات طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — غياب رئيس  
المصلحة أو قيام مانع لديه — حلول من يقوم مقامه في مباشرة هذا الاختصاص  
— تعيين رئيس المصلحة في وقت معاصر لمعاد اعداد التقارير السنوية —  
عهده الى وكيل المصلحة باستيفاء التقارير السنوية لتعذر تفرغه لشئون  
الموظفين والإدارة في ذلك الوقت — صحة ذلك .

##### ملخص الحكم :

لئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن  
نظام موظفي الدولة تقضى بأن يعرض تقرير الموظف على الرئيس المحلى ثم  
رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، الا أنه اذا غاب رئيس المصلحة أو قام  
لديه مانع حل محله في مباشرة هذا الاختصاص من يقوم مقامه في العمل ،  
وهو في هذه الحالة وكيل المصلحة ، ولما كان رئيس المصلحة قد أبدى  
المانع من مباشرة هذا الاختصاص بنفسه وهو أن معاد اعداد التقارير



السنوية عن عام ١٩٥٣ صاحب تعيينه مديرا للمصلحة ، فكان من المتعذر عليه التفرغ لشئون الموظفين والادارة في ذلك الوقت ، فعهد باستيفاء التقارير السنوية الى وكيل المصلحة فيكون مباشرة الوكيل للاختصاص المذكور قد جاء مطابقا للقانون .

( طعن ٧٢٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/١٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٨ )

#### المبدأ :

وجوب عرض تقرير الكفاية السنوى على المدير المحلى ثم عرضه على رئيس المصلحة لابتداء ملاحظاتها — محله ان يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة — توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين — يفنى عن وجوب توقيعه قرين خاتمة رئيس المصلحة ما دام هو بذاته يجمع بين الصفتين .

#### ملخص الحكم :

ان عرض التقرير السرى على المدير المحلى للادارة ثم على رئيس المصلحة لابتداء ملاحظاتها محله ان يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل ، يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة ، فإذا كان نظام العمل خال من احدى حلقات هذه السلسلة فى التدرج التنظيمى كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان الموظف يتبع راسا فى العمل رئيس المصلحة او كان رئيس المصلحة هو بذاته الذى يرأس لجنة شئون الموظفين ، فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم متى قدم التقرير الرئيس المباشر واعتمده المدير المحلى واقره رئيس المصلحة الذى كان يرأس ، بحسب النظام الذى كان قائما بالجهاز الادارى فى تلك السنة ، لجنة شئوه الموظفين علاوة على رئاسته ( م — ٥ — ج ١٢ )

لذلك المصلحة .، وإذا كان الثابت في أوراق الطعن الراجع أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف المطعون عليه هو الذي وقع انتقريب بوصفه رئيسا للجنسه شئون الموظفين ، فلا يستساغ النص بعد ذلك على مثل هذا التقرير بالتبطلان لجرد أن رئيس لجنة شئون الموظفين وكان هو بذاته يشغل وظيفة رئيس المصلحة لم يوقع التقرير مرة ثانية قرين خاتمة رئيس المصلحة ولكنه اكتفى بالتوقيع مرة واحدة تحت عبارة ( رئيس اللجنة ) وغنى عن البيان أن التوقيع تحت عبارة رئيس اللجنة على ذات التقرير السنوى يغنى عن التوقيع مرة ثانية قرين عبارة رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم النظام المذبح في المصلحة في تلك السنة . ففي ذلك ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعم له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء في شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاهضاء لجنة شئون الموظفين تعرف رأى رئيس المصلحة والوقوف على مدى تلييده أو اعتراضه على ما وضعه الرئيس المباشر من تقدير وملاحظات الخير المطى عليه . فقد كان بذلك . نحسب نظر اللجنة ، وهى تصدر قرارها ، آراء الرؤساء جميعا — مباشر ووحلى . ورئيس مصلحة — وتحقق الضمان الذى حرص الشارع عليه .

( طعن ٢١٣ لسنة ٣٨ ق — جلسة ١١/٤/١٩٦٥ )

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص في التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين :

#### قاعدة رقم ( ٣٩ )

##### المبدأ :

عدم استيفاء بعض التقارير الموضوعة عن بعض موظفي وزارة التربية والتعليم للإجراءات الجوهرية المنصوص عليها في المادة ٣١ من قانون التوظيف — جواز استكمال هذه التقارير رغم مضي الميعاد الممن لانجازها ، ورغم تغير أشخاص الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح — السلطة المختصة بالاستكمال في هذه الحالة — هي لجنة شئون الموظفين — ضوابط الاستكمال والتصحيح — للجنة شئون الموظفين اختيار الأسلوب الذي تراه موصلا لوضع تقدير دقيق سليم ينفق مع الحق والواقع .

##### ملخص الفتوى :

بالنسبة الى كيفية اعادة بناء التقارير تهيذا للترقية من الدرجة الثالثة الى الثانية فانه يتعين مراعاة ان الوزارة تقع الآن امام حالة واقعية لا مجال الى التفاضل عنها وهي ان ست سنوات قد مضت منذ صدور الحركة اللغاة التي تضمنت الترقية بالاختيار من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية . وقد حدث الكثير خلال هذه السنوات الست ، فلا يستبعد مثلا ان يكون بين الرؤساء المباشرين أو المديرين المحليين أو رؤساء المصالح من تولى أو ترك الخدمة لسبب أو آخر ، واذا فرض وبقي في الخدمة حتى الآن كل من الرئيس المباشر للموظف ومديره المحلي ورئيس مصلحته ، فلا يستبعد ان يكون بعضهم قد نقل الى ادارة أو الى مصلحة أخرى ، ولا يستبعد كذلك ان يكون الرئيس المباشر قد رقى خلال هذه الفترة فاصبح مديرا محليا لذات الموظف أو لغيره أو أصبح رئيس مصلحة . وبعبارة أخرى توجد هناك ، كما تقول الوزارة « استحالة مادية في وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح » . لذلك فانه لا يجوز التمسك بنطق المادة ٣١ من قانون نظام موظفي الدولة ، بل يجب على العكس من ذلك اعمال هذه المادة

فى ضوء الحالة الفعلية التى يتعذر الآن ازالتها : اذ ان المادة المذكورة قد وضعت للظروف العادية : وتبرر الضرورة او الظروف غير العادية التجاوز عن بعض احكامها .

ويمكن ترتيبا على ما تقدم فى خصوصية الحالة المعروضة ان يعهد الى لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظفين تمهيدا لترقيتهم من الدرجة الثانية وذلك باثر رجعى ، تنفيذاً لحكم الالغاء الصادر من محكمة التفتيش الادارى فى ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ ووفقا لما ذهبت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى فتاها المؤرخة ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ من ان « اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم باثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغاءه » . ولجنة شئون الموظفين اذ تنص على هذه المهمة لا تلتزم بطريقة معينة فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى ، بل يقوم تقديرها لى عنصر من العناصر على اى من الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع ، ولها بداهة الرجوع الى الاصول الثابتة فى ملف خدمة الموظف واللجنة فى ذلك تحل محل الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة اذا كان الموظف لم يوضع عنه تقرير اصلا فى السنة او السنتين السابقتين على حركة الترقية بالاختيار الملاءة . وتحل محل من لم يسهم من هؤلاء الثلاثة فى اعداد التقرير اذا كان الموظف المرشح للترقية قد وضع عنه تقرير ناقص . لما اذا كان التقرير المعد عن الموظف قد مر بمراحله الثلاثة دون ان يعتد فى حينه من لجنة شئون الموظفين المختصة فليس ثبت ما يمنح اللجنة الآن من اعتماده .

( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم { ٤٠ }

#### المبدأ :

اجراء حركة الترقية حال وجود بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير بسبب اعفائهم من هذا النظام قانونا نظرا لانتمائهم لطوائف اخرى من الموظفين

كاسانذة الجامعات قبل نقلهم الى وزارة التربية والتعليم - جواز وضع تقارير  
عن هؤلاء بواسطة لجنة شئون الموظفين .

#### ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بتحديد كفاية الموظف الذي لم يوضع عنه تقرير أصلا لكونه  
مقتولا من جهة لا تأخذ بنظام التقارير السرية فإنه يأخذ حكم الموظف الاصيل  
في الوزارة الذي لم يوضع عنه أى تقرير لتراخى الرؤساء المباشرين فسى  
القيام بواجبهم فى فى هذا الخصوص ، فيكون للجنة شئون الموظفين  
ان تتصدى لوضع تقرير مبدأ فى شئقة .

( فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢ )

**عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبيب اذا  
تبني هذا التقدير :**

**قاعدة رقم ( ٤١ )**

**المبدأ :**

بيان المدير المحلي والرئيس المباشر عناصر التقدير سواء بالرموز أو  
بالارقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة في التقرير تحل بذاتها أسباب  
التقدير بحيث لا يحتاج الأمر بعد ذلك الى اضافة أسباب أخرى - هذا النظر  
ينسحب أيضا على تقدير لجنة شؤون الموظفين اذا تبنت تقدير الرئيس  
الأعلى بجميع عناصره التي تعتبر في الوقت ذاته أسبابا لقرارها .

**ملخص الحكم :**

اذا كان الثابت من مطالعة التقرير ان كلا من المدير المحلي والرئيس  
المباشر قد بين جميع عناصر التقدير سواء بالرموز أو بالارقام طبقا للبيانات  
التفصيلية المدرجة في التقرير ، وهذه العناصر تحل بذاتها أسباب انتقد  
الصادر من كل منهما بحيث لا يحتاج الأمر بعد ذلك الى اضافة أسباب أخرى  
تؤيد هذا التقدير ، وهذا النظر ينسحب أيضا على تقدير لجنة شؤون الموظفين  
ذلك أن مفاد تقديرها للمدعى بدرجة ضعيف هو أنها تبنت تقدير الرئيس  
الأعلى الذي قدره بهذه المرتبة بجميع عناصره التي تعتبر في الوقت ذاته  
أسبابا لقرارها دون ما حاجة الى ابداء أسباب أخرى تقيم عليها هذا القرار .

( طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٩/٣/٩ )

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة :

قاعسدة رقم ( ٤٢ )

المبدأ :

تدويل رئيس المصلحة تقدير الكفاية تعقيا على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى ، مجبلا وليس على أساس الدرجات - صحيح يتفق مع النظام الجديد المقرر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للمادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - التزامه بتأييد رايه باسناديد تعزيده اذا كان التقدير بدرجة ضعيف او ممتاز .

ملخص الحكم :

ان بما ذهبت اليه المحكمة الادارية من أن التقرير صدر باطلا تاسيسا على أن التعديل الذى ادخله رئيس المصلحة على تقريرى الرئيس المباشر والمدير المحلى جاء مجبلا وليس على أساس الدرجات التى قدرها كل من الرئيس المباشر والمدير المحلى للبدعية على النحو السالف بيانه ، ان هذا الذى ذهبت اليه المحكمة المذكورة قد جانب الصواب ، ذلك أن تقدير كفاية الموظف على مقتضى المادة ٣٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان على اساس تقدير الموظف بدرجات نهايتها التصوى مائة درجة ، بينما يقضى نص هذه المادة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف ، وقد نصت المادة المذكورة بأن تكتب التقارير على النماذج ويحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد ، وبناء على ذلك صدر القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ فى شأن النموذج الخاص بالتقارير السرية السنوية ، وبطلالة

هذا النموذج يتضح أنه قد أقرحت به خاتمة لتقدير الرئيس المباشر وحده دون غيره ، ودون أن تخصص خانات أخرى للمدير المحلى ولرئيس المصلحة . بينما النموذج القديم الملحق بقرار وزير المالية رقم ٤ بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ خصصت به خانتان للمدير المحلى ورئيس المصلحة مما يستفاد منه أن تقدير الدرجات الموزعة على عناصر الكفاية فى هذا النموذج الجديد أنها يلتزم به الرئيس المباشر دون غيره من الرؤساء بخلاف ما كان عليه الحال فى النموذج القديم ، وإن ما ورد فى ذيل النموذج الجديد من أفراد مكان لراى المدير المحلى وآخر لتعقيب رئيس المصلحة وثالث لتقدير اللجنة يدل على أن هذا المكان مخصص لراى كل منهم تعقيبا على تقدير الرئيس ، وطبيعة هذا التنظيم يقتضى بأن يكون التعقيب مجالا وليس تفصيلا وهذا النهج الذى اتخذه النموذج الجديد يتفق مع كون الرئيس المباشر باعتباره الصق الرؤساء بالموظفين فى وضع يمكنه من الإحاطة بتقدير عناصر درجة الكفاية الموضحة بالقرار ، أما رئيس المصلحة فأنما يستوحى عقيدته عن الموظف من سلوكه العام داخل الوظيفة وخارجها أو مما يستنبطه من تقرير الرئيس المباشر أو مما يكون له أصل ثابت فى ملف الخدمة ، أو يستند الى تقارير رسمية أخرى وكل ما للزمه القانون فى هذا الصدد أن يكون رايه مؤيدا بإسنادات تعززه وآية ذلك ما نصت عليه المادنة الخامسة من التعديلات المدونة فى التقارير من أنه « لما كان التقدير بدرجتى ( ضعيف وممتاز ) له اثر ضخم فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا ، فإنه يتعين أن يؤيد هذا التقدير بإسنادات تعززه ، مستندة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير » ومن ثم وعلى هذا الأساس لا تثيريب قانونا على رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين أن يرد رايها مجالا ما دام يستند الى ما يعززه .

( ملحق ١١٥٤ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/١/١٠ )



قاعدة رقم (٤٣)

المبدأ :

اغفال توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية السنوية قبل عرضه على لجنة شئون الموظفين - حضور رئيس المصلحة اجتماع لجنة شئون الموظفين بوصفه رئيسا لها ومشاورته في اصدار قرارها النهائي وتوقيعه على تقرير الكفاية بصفته رئيسا للجنة - ليس في تقرير الكفاية بعدد ما يمكن ان يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الاداري .

ملخص الحكم :

ان رئيس المصلحة ، الذي هو في الوقت ذاته رئيس لجنة شئون الموظفين ، وان لم يوقع على التقريرين قبل عرضهما على اللجنة افساحا عن رايه الا انه حضر اجتماع اللجنة عند عرض التقريرين عليها واشترك في اصدار قرارها النهائي في شأن كل منهما ووقع عليهما بعد ذلك بمفاته رئيسا للجنة ، وفي هذا ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء في شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاعضاء اللجنة تعرف رايه والوقوف على مدى نايبه او اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلي بها يضع آراء الرؤساء جميعا - الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة - تحت نظر اللجنة وهي تصدر قرارها ويحقق بذلك - ولو تجاوز جزئي في الشكل المرسوم - الضمان الذي حرص القانون على تحقيقه ، ويتضح من ذلك انه ليس ثمة في التقريرين المشار اليهما ما يمكن ان يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الاداري .

( طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٤/١٧ )

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

تقدير الكفاية التي يضمها الرئيس المباشر - التائيم بتخفيض من رئيس المصلحة دون تحديد لكل بند من بنود نموذج التقرير ودون عرض على لجنة

شئون الموظفين — يبطل التقرير — وجوب الاعتداد بالتقدير الذى وضعه الرئيس المباشر .

#### ملخص الحكم :

حيث ان الطاعن ينعى على تقرير سنة ١٩٥٣ انه صدر مخالفا للذاتون لأن الرئيس المباشر قدر له تسعين درجة واقره على ذلك كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة الا أنه تاشر على هذا التقرير بأنه خفض الى احدى وثمانين درجة بتاريخ ١٩٥١/١/١٧ دون اى بيان يبيد عرض هذا التقرير على لجنة شئون الموظفين صاحبة الاختصاص الاصيل باجراء مثل هذا التعديل كما تقضى بذلك المادة ٣١ من قانون موظفى الدولة اذ ان القانون قد خولها ان تسجل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة المعامه لتقدير الكفاية والا فيكون لها تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف بهرمته وبكون تقديرها نهائيا ، هذا فضلا عن أن التعديل اذ انحط على التندير بالخفض لم يحدد الدرجات المقررة لكل بند من بنود نموذج التقرير الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى نص عليه القانون .

وحيث ان هذا النعى صحيح ويقتضى الحال من نم ابطال ما نم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون ، ويتعين لذلك تقرير احتيائه الطاعن فى ان تقدير كفايته فى تقرير سنة ١٩٥٣ بتسعين درجة بدلا من احدى وثمانين درجة .

١ طعن ٦٤٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠

#### قاعدة رقم (٥)

#### المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ناط برئيس المصلحة سلطة التفتيش على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى تعد عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته — المشرع الزم رئيس المصلحة بأن يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه — مقتضى ذلك أنه اذا كان الذابت ان رئيس مصلحة الضرائب

كان موجوداً ويباشر اعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاصه  
فى التعقيب على تقدير الرئيس المحلى لدرجة كفاية بعض العاملين فسان  
هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التى وضعها ويكبل  
المصلحة قد جاءت باطله ويتمن عدم الاعتماد بها .

**ملخص الحكم :**

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق ان القرار الصادر فى ٢ من  
نومبر سنة ١٩٥٤ بالترقية الى الدرجة الثالثة تضمن ترقية خمسين موظفا  
من الدرجة الرابعة الى الدرجة الثالثة الفنية العالية ٣٤٠ منهم بالالتصيه  
المطلعة و ١٦ موظفا بالاختيار وان المدعى يطلب الغاء هذا القرار فيما تضمنه  
من تخطيه فى الترقية الى الدرجة الثالثة الفنية العالية بالاختيار مستندا  
فى ذلك الى انه يتساوى فى الادبيه مع المطعون فى ترقيتهم ويفضهم مى  
تقدير كفايته الذى حصل عليه فى التقرير السرى الموضوع عن اعماله خلال  
عام ١٩٥٣ كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوى الذى وضع عن  
اعمال المدعى خلال عام ١٩٥٣ ان رئيس المدعى المباشر قدر له درجات  
بمجموع ٩٨ درجة وان المدير المحلى اقر هذا التقرير غير ان وكيل المصلحة  
المرحوم . . . . . خفض المجموع الكلى لدرجات التقرير الى تسعين  
درجة وقد وافقت لجنة شئون العاملين على هذا التقدير كما يبين من الاطلاع  
على التقرير السنوى الذى وضع عن اعمال السيد / . . . . . احد  
المطعون فى ترقيتهم عن عام ١٩٥٣ ان رئيسه المباشر قدر له درجات  
مجموعها ٩٢ درجة ووافق المدير المحلى على هذا التقدير ولكن وكيل مصلحة  
الضرائب المذكور رفع المجموع الكلى لدرجة كفايته الى ٩٥ درجة ثم رفع هذا  
المجموع مرة ثانية الى ١٠٠ درجة وقد وافقت لجنة شئون الموظفين على هذا  
التقرير الاخير .

ومن حيث ان المادة ٣٠ من نظام موظلى الدولة المدنيين الصادر  
بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ والتى  
كانت سارية وقت اعداد التقرير المطعون فيه تنص على ان « يخضع لنظام  
التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لفاية الدرجة الثالثة وتعتمد هذه  
التقارير فى شهر فبراير من كل عام على اساس تقدير كفاية الموظف بدرجات

نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٥٠ درجة على الاقل . وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التى يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . كما ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ كانت تنص على ان « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . كما نص القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر من وزير المالية والاقتصاد بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ تنفيذا للفقرة الاخيرة من المادة ٢٠ سائلة الذكر على ان يعد التقرير الرئيسى المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى ورئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة او ادخال تعديل على تقرير الرئيسى المباشر وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخاتمة المعدلة لذلك ، كما تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ التى كانت سارية وقت اجراء حركة الترقيات المطعون فيها على انه « فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة لآخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرتقى فيه لقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف » .

١ - اما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب ترتيب درجات الكفاية فى العاملين الآخرين ..

٢ - « وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الذى عدل نص المادتين ٣٠ و ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفى الذكر على ان ( تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون » .

ومن حيث أنه يبين من النصوص المتقدمة ان المشرع نظم كيفية

اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى يتعين ان تسر بها حتى تصبح نهائية فنص على ان يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير النجسة بعد اطلاعها على التقرير درجة كفايته مستهدية فى ذلك بما هو وارد بملف خدمته . وان العبرة فى تقدير هاية الموظف هى بالمجموع الكلى لدرجات التقرير وقد اعبر القانون هذه المراحل جوهرية . كما يبين من نص المادة ٤٠ سائلة الذكر انها نصت على ان الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية فى السامين الاخيرين . وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ من وجوب الاكتفاء بتقرير عام ١٩٥٣ وحده فى تحديد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول وذلك اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ .

ومن حيث ان الواضح مما تقدم ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر قد ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى توضع عن العاملين باعتبار ان هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته ، وقد تام المشرع بهذا التحديد لمصلحة عامة ارتآها فالزم رئيس المصلحة بان يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه ، ولما كان الثابت - فى الحالة الماثلة - ان رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا وببإشراف أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاص فى التعقيب على تقدير الرئيس المحلى للدمى والمطمون فى ترقيتهم لدرجة كفايتهم عن اعمالهم خلال عام ١٩٥٣ ، فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التى وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلا مما يتعين معه عدم الاعتماد بها ، ولا يغير من ذلك ان يكون التقرير قد عرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين برئاسة رئيس المصلحة ، وذلك لان التقرير قد شابه البطلان فى احد مراحلها مما يؤثر على سلامة القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين .

## ثاني عشر : وجوب تسبیب التعديل :

قاعدة رقم (٤٦)

### المبدأ :

وجوب تسبیب تعديل تقرير الرؤساء المباشرين في مراحل التقرير السرى — مراقبة هذه الأسباب — مثال — خفض التقرير بسبب كثرة الإجازات ، وبسبب أن سيرة العامل تلوكها الإلسن — انتفاء السببين — وجوب إلغاء الخفض :

### ملخص الحكم :

أن القانون قد ألزم كلا من المدير المحلى ورئيس المصلحة عند إجراء أى منها تعديل على تقدير الرئيس المباشر أن يبين أسباب ومبررات هذا التعديل ، كما أوجب على لجنة شئون العاملين حينها ترغيب فى تعديل تقدير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقرير السرى أن يكون ذلك بناء على قرار مسبب ، والمشرع بذلك قد أرسى ضمانة جوهرية للموظف حرص على ضرورة مراعاتها عند تقدير كفايته مستهدفا حمايته ضد كل تحكم مصطنع من شانه المساس بمستقبله الوظيفى ، لما للتقارير السرية من آثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها سواء فى الترقية أو منح الملاوات الدورية أو الاستمرار فى الخدمة .

ومن ثم واذا يبين من الاطلاع على صورة التقرير السرى بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٦ أن رئيسه المباشر قدر كفايته بسبع وخمسين درجة من مائة درجة أى بمرتبة متوسط ، وقد وافق على هذا التقدير المدير المحلى ، إلا أن رئيس المصلحة هبط بهذا التقدير الى اربع واربعين درجة أى بمرتبة دون المتوسط ، وذلك بأن خفض تقدير كفايته فى عنصر العمل والانتاج من ٢٠ الى ٢٥ درجة من ستين درجة ، وفى عنصر المواظبة

الخاص بمدى استعماله لحقوقه فى الاجازات من اربع درجات الى درجة واحدة من خمس درجات وفى عنصر الصفات الشخصية الخاص بالمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى من خمس عشر درجة الى عشر درجات من عشرين درجة وقد أيدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة . وجاء فى خاتمة الملاحظات ( بتوقيع رئيس اللجنة ) العبارة الآتية « نكرة اجازاته تدل على استهتاره فضلاً عن سيرته التى تلوكتها اللسن » وعلى هذا النحو تكون لجنة شئون العاملين قد أفصحت عن الاسباب التى استندت اليها فى تبرير نزولها بتقدير كفاية المدعى من متوسط الى دون المتوسط كما يقضى القانون ، واذ يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى الخاص بالاجازات وهو الوعاء الطبيعى للتعرف على مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات كمعصر من عناصر تقدير الكفاية انه حصل خلال عام ١٩٦٦ على اجازة اعتيادية مدتها ٢٨ يوماً بعد موافقة رئيسه فى العمل وذلك فى الفترة من ١٩٦٦/٧/١٩ الى ١٩٦٦/٨/١٥ وقد لوحظ أيضاً من الكشف الخاص بحساب اجازاته الاعتيادية منذ دخوله الخدمة حتى ١٩٦٦/٩/٢٧ ان له رصيداً منها قدره ( ٢٠ ) يوماً . أما بالنسبة لاجازاته المرضية فقد حصل فى اواخر عام ١٩٦٦ على ٢٤ يوماً من ١٩٦٦/١١/٢٤ الى ١٩٦٦/١٢/١ ثم من ١٩٦٦/١٢/١٤ الى ١٩٦٦/١٢/٢٩ . وذلك بتفريع من النومسيون الطبى العام وهو الجهة التى تختص قانوناً بالموافقة على منح الموظف اجازاته المرضية بعد الكشف عليه وفحصه طبياً ، ولا سمحاً على سلطته فيما يقرره فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فانه يتعذر القول ان بان المدعى قد أساء استعمال حقوقه فى الحصول على اجازاته المستحقة له سواء الاعتيادية او المرضية ولذلك فانه ما كان يسوغ للجنة شئون العاملين ان تهبط بتقدير هذا المعصر . ومن ثم يكون السبب الذى اعتمدت عليه اللجنة فى تخفيض درجة هذا المعصر غير قائم على أساس سليم من الواقع . وبالتالي فان نعتها المدعى بالاستهتار لذات السبب يكون غير مستخلص بدوره استخلاصاً سائفاً من الاوراق ويتعين لذلك اهداره أما عن السبب الثانى الذى قام عليه خفض مرتبة كفاية المدعى فى عنصر السلوك الشخصى وقد انصب

على أن سيرته تلوكها الألسن ، فإن أوراق ملف خدمته لم تتضمن ما يشعر بقيام شيء من ذلك في حقه ، وغنى عن البيان أنه ان صح ما نسب اليه في هذا الشأن فإنه ما كان يجوز للجهة الادارية التي يتبعها أن تدف لمقط عند حد تقدير كفايته بمرتبة دون المتوسط طالما أن ذلك يمس حسن السمعة وهو شرط يتعين توافره عند التعيين وكذلك للاستمرار في الخدمة ، ومضلا عن كل ما تقدم فإنه في الوقت الذي نعتة اللجنة بهذا الوصف قدرت كفايته عن عام ١٩٦٧ العام التالي بملازمة بست وثلاثين درجة ( بمرتبة جيد ) بل انها منحت ١٣ درجة من ١٥ درجة في عنصر السلوك بالذات .

وقد سبق لهذه المحكمة ان قضت أيضا بأنه ولئن كان سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فإن الطريق السوى هو ان تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد ، لتزن المحكمة الدليل بالقياس بين واتسع عيون الأوراق وان تتخذ الجهة الادارية سبيلها في احالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبت الوقائع التي قام عليها وصم هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها .

( طعن ٣٦٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤ )

#### قامعدة رقم ( ٤٧ )

##### المبدأ :

وجوب تسبب تعديل التقرير الدوري عن العامل — عدم تسببب التعديل بترتب عليه بطلانه — التعديل عن مرتبة الكفاية التي قدرها الرئيس المباشر والمدير المحلى دون التعديل الذي اجراه رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ما دام ليس مسبيا .

##### ملخص الحكم :

ان المسادة (٢١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « تكون الترقيلت بالادمية المطلقة لغاية



الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقتها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاعدمية في ذات الكفاية كما تنص المادة ٢٩ من هذا النظام على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية لجميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية كما تنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم من العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » .

ويستفاد مما تقدم أن العاملين الذين يشغلون وظائف الدرجة الثالثة يخضعون لنظام التقارير السنوية وأن ترقيةهم الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار على أساس التقارير التي تصدر براتب كفايتهم على أن يفضل في الترقية الاقدم على الاحدث عند التساوي في ذات الكفاية كما يستفاد من نص المادة ٣١ المذكورة أن المشرع قد استحدث لسلامة تقدير كفاية العاملين محافظة على حقوقهم ضمانة أساسية لم تكن موجودة من قبل هي وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا إذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية وهذا الالتزام بالتسبيب من التعديل في مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر ، كما يلزم لجنة شئون العاملين بنسحب أيضا على المراحل السابقة عليها وهي المراحل التي تتعلق بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة — ذلك أن هذه اللجنة لا تستطيع أن تؤدي مهمتها التي خولها الشارع إياها في مناقشة الرؤساء وتسبيب قرارها عند التعديل إلا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة امامها بأسبابها وعلى هذا الوجه وحده تتحقق الضمانة المقررة للعامل والقول بعكس ذلك مؤداه ولازمه أن يحرم العامل من ضمانة التسبيب عند التعديل لمجرد تعديل برسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعتمده لجنة شئون العاملين هي الأخرى بقرار غير مسبب بحجة أنها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما في ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ (م — ٦ — ج ١٢)

سائفة الذكر وللحكمة التى أملت تقرير الضمانة الواردة بها وترتبطا على ذلك يتمين على الرؤساء المتعاقبين أن يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقدير الرئيس المباشر وهذا هو عين ما كشف عنه المشرع فيما بعد عندهما أصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٢٣ لسنة ١٩٦٦ فى شأن كيفية اعداد التقارير السنوية للعاملين الذنين بالدولة تنفيذا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف انذكر اذ نصت المادة الرابعة من هذا القرار على ان « يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة كل فى دائره اختصاصه لإبداء ملاحظاتها عليه مكتوبة ومتضمنة مبررات التعديل الذى يجريانه عليه ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية أما باعتبار التقرير أو تعديله بناء على قرار بمسبب .

ومن حيث أن التثبت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين غير الفيين بالجهاز المركزى للحاسبات اجتمعت فى ٢١ من يولية سنة ١٩٦٦ وأوصت بترقية كل من السيدين / ٠٠٠٠٠٠٠٠ / و / ٠٠٠٠٠٠ الى الدرجة الثانية الادارية بالاخبار للكلية وصدر بناء على ذلك القرار رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٦ مى ذات التاريخ وهو: القرار المطعون فيه

.. ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٥ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » ( مائة درجة ) ودون بذخانة الملاحظات من التقرير ان المدعى قام بعمله خلال سنة ١٩٦٥ على احسن وجه وبدرجة ممتازة للغاية حيث ساهم فى تدريب العاملين بالشعبة على اعمال المخازن وأشرف على عملهم بالجهات التى كانوا يباشرون فيها العمل وكان له الفضل فى بلورة كثير من الملاحظات الهامة كما قام بمراجعة التقارير المقدمة عنهم بكفاية وامتيار وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بدرجة « جيد » دون أن يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض فى مرتبة الكفاية وقدرته لجنة شئون العاملين بمرتبة « جيد » دون أن يبدى اى اخرى اسبابا لهذا التقدير وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب .

ومن حيث ان التقرير السنوى المدعى عن عام ١٩٦٥ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين لكفاية المدعى لعدم تسبب الترار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ذكره هذا فى الوقت الذى يطبق فيه ملف خدمة المدعى بصحة تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى لكفاية المدعى ومن ثم يتعين ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقدير احقية المدعى فى ان تقدير كفايته فى تقرير عام ١٩٦٥ بمرتبة « ممتاز » .

ومن حيث ان المدعى كان اقدم من المطعون فى ترقيتها عند صدور قرار الترقية المطعون فيه اذ كانت ترجع اقدميته فى الدرجة الثالثة الى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٦١ بينما ترجع اقدمية المطعون فى ترقيتها الى ٢ من يونية سنة ١٩٦٢ و ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ولما كان المدعى يتساوى معها فى مرتبة الكفاية على النحو السابق بيانه فانه ما كان يجوز تخفيضه فى الترقية الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه واذا ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب وقضى بالفاء القرار المطعون فيه فيها تضمنيه من تخلى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة فانه يكون متفقا مع القانون ويكون الطعن غير قائم على سند صحيح مما يتعين القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

( طعن ٤٦٢ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٤/٦/٢ )

#### قاعدة رقم ( ٤٨ )

##### المبدأ :

تخفيض التقدير بمعرفة رئيس المصلحة بما دونه عليه بان انه يرى ان يكون بمرتبة جيد ٨٥ درجة دون ان يبين مواضع هذا الخفض واسبابه من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج الخاص به على اساس الارقام العددية لكل عنصر على حدة ثم تحدد المرتبة على اساس مجموع ما يحصل عليه العامل من درجات منسوبة الى المالة - اعتماد لجنة شئون العاملين التقرير بحالته يترتب عليه بطلانه .

### ملخص الحكم :

ومن حيث أنه يبين من الأوراق ان الواقع يخالف ما ذكر في تقرير الطعن حيث أنه ثابت من أصل التقرير السنوى عن تقدير كفاية المطنون ضده في سنة ١٩٧٠ ان رئيسه المباشر وهو المدير المحلى قدر مرتبة كفايته بـ ١١ بمرتبات مجموعها واحد وتسعون درجة موزعة مفرداتها على عناصر التقدير التى تؤخذ في الاعتبار وفق النموذج الواجب اتخاذه اساسا لاعداد التقارير السنوية واستخدامه في اعدادها على ما قضت به المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ الصادر طبقا للمادة ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى نصت على أن تعد هذه التقارير السنوية عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بأحدى المراتب المذكورة بها وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ( م ٩٠ من القانون ) ، وثابت أن هذا التقدير خفض من قبل رئيس المصلحة بما دونه عليه من أنه يرى أن يكون جيد ٨٥ ولم يورد مواضع هذا الخفض من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج المذكور على أساس الأرقام العددية لكل عنصر ثم تحدد مرتبة العامل على أساس مجموع ما يحصل عليه من درجات منسوبة الى المائة وتحدد مراتبه كما ذكر به « ممتاز » أكثر من ٩٠ درجة وجيد من ٧٥ الى ٩٠ درجة « الخ » ولم يذكر مبررات ذلك وهذا منه يخالف ما نصت عليه المادة ٢ من القرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ السالف الإشارة اليه من أن يحرر التقرير السنوى عن العامل بعمره رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة لموكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لإعتباره أو تعديله مع ذكر الأسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شؤون العاملين لتتبع فى شأن الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وهو أن لها أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعيدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب . وهذه اللجنة على ما هو ثابت بالتقرير اعتمدت التقرير

بحالته المعللة على الوجه المخالف للقانون وأوردت لها ما ذكر آنفا من سبب، لتبررها وهو لم يظهر نشاطا في عمله وتقاريره السابقة بدرجة جيد لما كان ذلك هو الواقع فإن التعديل الجارى على التقرير من قبل رئيس المصلحة يكون على خلاف الأوضاع التى رسمها القانون والقرار الجمهورى المنفذ له الذى يوجب على ما سلف ان يذكر الرئيس المباشر امام كل بند من بنود ونموذج التقرير الدرجات التى قدرها للموظف وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى او رئيس المصلحة فى أى تعديل يدخله احدهما او كلاهما على تقدير سابق اذا المقصود بما رسمه القانون لاعداد التقرير من أوضاع ونظمه لذلك من احكام توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير مبنيا على أسس واضحة . ولهذا يتبع التعديل المذكور باطلا ولا ينتج اثره ويبطل تبعا قرار لجنة شئون الموظفين باعتباره هذا الى انه ليس ثم فى واقع الحال ما يسوغ هذا الخفض اذ فضلا عما شاب التقدير ابتداء بما يبطله لاعتقاد المدير المذكور فى اجرائه جملة على سبب مرسل لا دليل عليه من الاوراق ولان كل سنة تستل بالنسبة الى تقدير درجة كفاية الموظف بالتقرير الذى يوضع من أعمالها خلالها ولا يبرر سبق تقدير المطعون ضده فى السنة السابقة بدرجة جيد بتقدير ٩٠ درجة تقديره عنه السنة التالية بالتقدير ذاته ما دام ان عمله خلالها تؤهله لما فوته على ان هذا التقدير انما جرى بطريق خفض درجه من مجموع درجات المطعون ضده فيها والتى قدرت من قبل رئيسه المباشر والمدير المحلى بـ ٩١ درجة ايضا الى ٩٠ درجة فى درجات قدراته دون مبرر ولم تفكر له السبب تحمله ايضا ويبدو من ذلك انعدام ، السبب الصحيح المنسوغ له ، اذ لا يمكن خفض الدرجة ان يقصد به تخفيض المرتبة تعسفا فتقدير الدرجات بخمس وعشرين ببدلا من ست وعشرين للتوصيل الى هذا الخفض مما يعنيه لفقدان مبرره بدليل عدم ذكر سبب حقيقى لذلك ومتى كان ما تقدم فان ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من الغاء التقدير الموضوع عن المطعون يكون فى محله مخالفته للقانون فيما أوجبه من اجراءات وأوضاع جزاء مخالفته البطلان فضلا عن عدم وجود ما يبرره سببا يبطل القرار به من اكثر من وجه .

ومن حيث انه وقد تبين مما سبق صحة ما قضى به الحكم المطعون

فيه. في الطلب الاول من طلبى المطعون ضده في دعواه الصادر فيها خان قضاؤه في طلبه الثانى وهو مترتب على الاول ، فيكون صحيحا لاسبابه اذ بحصول المطعون في تقريرى درجة كتابته عن سنتى ١٩٧٠ و ١٩٧١ على مرتبة ممتاز لا يصح تخفيضه بهن يليه في اقدمية الدرجة ما دام انه يساويه في الكفاية اذ الاولى بالترقية معتقد هو الاقدم وهو ما قرره النص ولما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من انه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث في الترقية بالاختيار الا اذا كان هو الاكبر وعند التساوى مما سبق للاقدم .

( طعن ٨٤٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٤٩ )

##### المبدأ :

**وجوب تسبيب أى تعديل يطرا على تقدير الرئيس المباشر وباعتبار**

**التسبيب ضمانا أساسية للموظف .**

##### ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المعنيين بالدولة الصادر باليابون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يسرى على واقعة الدعوى تنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير من كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية . ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف . وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وتنص المادة ٣١ من هذا القانون على ان « للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسبب » كما تنص على ان يحرر التقرير

السنوى عن العايل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقدير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على انه فى تطبيق النصوص المتقدمة يعد الالتزام بالتسبيب عند تعديل تقدير درجة كفاية العايل ضمانه اساسية لا غنى عنها لسلامة هذا التقدير لما له من آثار بعيدة المدى على حالة العايل وحقوقه الوظيفية المقرره فى القانون . والالتزام بالتسبيب عند التعديل فى مفهوم المادة ٣١ سالف الذكر كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب أيضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل المتعلقة بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة ذلك ان هذه اللجنة لا تستطيع ان تؤدى مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبيب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة امامها باسبابها وعلى هذا الوجه وحده يتحقق الضمانة المقررة للعايل ، والقول بغير ذلك يهرم العايل ضمانته التسبيب عند التعديل لجرد تعديل مرسل غير مسبب يجرىه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعقده لجنة شئون العاملين هى الاخرى بقرار غير مسبب بحجة انها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ المشار اليها . والمحكمة التى املت تقرير الضمانة الواردة بها . وبناء على ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين ان يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقرير الرئيس المباشر دون الاكتفاء بمجرد التعديل الرقمى فى درجات عناصر التقرير التى يضعها الرئيس المباشر لمخالفة ذلك صريح نص القانون الذى اوجب التسبيب عند اجراء هذا التعديل للاعتبارات السالف بياتها .

ولسا ككن الواضح من الاضلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٧ ان الرئيس المباشر قدر كفايته بمرتبة ممتاز ٩٤ درجة وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة

جيد ٨٥ درجة دون أن يبدى أسبابا لما أجراه من تخفيض فى مرتبة الكفائية. وقد اُعتمدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة بمرتبة جيد دون أن تبين فى الاخرى فى التقرير أسبابا لهذا التقدير ومن ثم فقد وقع هذا التخفيض الذى أجراه رئيس المصلحة واعتمدته اللجنة بدون تسبيب باطلا لخالفه نصوص القانون وبالتالي يكون الحكم المطعون فيه وقد خالف هذا النظر قد أخطأ فى تطبيق القانون وتاويله حقيقيا بالانقضاء.

ولما كان التقرير السلوى عن أعمال المدعى عن عام ١٩٦٧ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون عندما وقع من تخفيض فى تقدير كفايته لعدم تسبيب هذا التخفيض — باطلا ، ومن ثم تعين القضاء بإبطال ما تسم من تخفيض فى هذا التقرير على خلاف حكم القانون وتقرير احقية المدعى فى أن تقدر كفايته فى التقرير المشار اليه بمرتبة ممتاز مع ما يترتب على ذلك من آثار .

( طعن ٢٣٣ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧ )



ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع  
مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز :

قاعدة رقم ( ٥٠ )

المبدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العامل بمرتبة جيد عن عامين متتاليين  
— قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز  
بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعها  
الى ممتاز — لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير الممد عن العام الاول  
ورفعه الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان يعدد  
الرئيس المباشر التقرير السنوى كفاية عن العامل ويعرض عن طريق مدير  
الادارة المختص بعد ابداء رايه ككتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة ان  
تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها  
او تعطلها بناء على قرار مسبب \* وليس من ريب ان التقرير السنوى الممد  
عن المدعى لسنة ١٩٧٢ قد استوفى مراحل القانونية وقد رأت لجنة  
شئون العاملين اعتداد ذلك التقرير على اساس ان مرتبة كفاية المدعى  
هى ( جيد ) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل  
التقارير السنوية وعملت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة  
١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا ان هذا التعديل يتعين ان يتحدد  
بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير الممد عن  
المدعى لسنة ١٩٧٢ . كما انه من المبادئ المسهلة ان تقدير كفاية العاملين  
من الملامعات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها  
من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة اساعت استعمال سلطتها او

خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الإدارة قد عدلت التقرير السنوى المعدل عن المدعى لسنة ١٩٧١ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن أنه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٧١ الا أنه لا يتشرف عن كفاية دائمة ومستمرة للهدمى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تحديد اثر هذا التعديل بحيث تعدل هي تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ من جيد الى ممتاز لأن هذه الولاية قد قدرها القانون للإدارة وحدها ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء أو تعديل تقدير الإدارة لهذه التسمية عن سنة بن السنين لكل ذلك يكون التقرير الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ بمرتبة جيد قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتماد به ، وقد استعملت الإدارة فيه سلطاتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطاتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هي عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقرير المعد عنه لسنة ١٩٧١ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها ان تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٢ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز ، ولا تملك المحكمة وقد أمسكت الإدارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٢ من جيد الى ممتاز أن تقدر هي كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ بانها بمرتبة ممتاز وانها تعدل بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الإدارة لم تعدله تياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أخطأ فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتماد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٢ . واعتبار المدعى حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز فى تلك السنة الامر الذى يتعين معه الاعتماد بالتقرير السنوى المقدم من المدعى لسنة ١٩٧٢ بمرتبته جيد لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وبما يتربس على ذلك من آثار بالنسبة لاممال احكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فى حق المدعى .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة اعدته واستصحب مستوى كفايته المقدر تقديرا سلبيا عن السنة السابقة :

فالمادة رقم ( ٥١ )

#### المبدأ :

فى ضوء المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب مخالفة اجراءات ومراحل وضع التقرير عن العامل عن عام ١٩٧٤ لعدم اعداده خلال شهرى يناير وفبراير من العام التالى وبمعرفة الرئيس المباشر بوثب بطلانه - للمحكمة وقد اعدت تقرير سنة ١٩٧٤ أن تستصحب مستواه عن سنة ١٩٧٣ والذى قدرت فيه كفايته بدرجة هاتر وترتيب اثره من حيث الترقى .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب قد جرت كالاتى : « يحرر التقرير السنوى عن العامل بواسطة الرئيس المباشر ثم يعرض على مدير الادارة المختص لاداء ملاحظاته عليه كتابة متضمنة اسباب ومبررات التعديل الذى يجربه ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية التى تراها » .

كما ان المادة ٧٢ منها تنص على وجوب ان تقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية متضمنة درجة كفاية العامل .

ومن حيث ان مقتضى ذلك ان التقارير توضع عن العاملين عن سنة ميلادية تبدأ من اول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وقد رسمت لها اللائحة

المشار إليها طريقة اعدادها من حيث كونها تحرر بواسطة الرئيس المباشر ثم تعرض على المدير المختص وله أن يجري في شأنها ما يشاء شريطة إبداء الأسباب التي يستند إليها صعودا أو هبوطا بالتقرير ثم يكون التقدير أخيرا للجنة شئون العاملين .

ومن حيث أنه بمراجعة تقرير الكفاية من عام ١٩٧١ نجد أنه لم يلتزم بما أوجبه اللائحة المشار إليها من وجوب اعداده في شهرى يناير وفبراير من العام الثالث كما أنه لم توضع بمعرفة الرئيس المباشر الامر الذى يشكك في صحة صدوره في الوقت الذى صدر فيه خاصة وأن المدعى كان قد أحيل الى المعاش في شهر يولية من العام ذاته مما يوجب الالتفات عنه .

ومن حيث أنه وقد عاد الطاعن الى العمل وسحب قرار احالته الى المعاش فإنه يصبح صاحب حق في المطالبة بحقوقه الوظيفية ومنها الترقية ان كانت قد صدرت ابان الفترة من تاريخ الاحالة وحتى العودة قرارات بترقيات تخطته وكان اهلا للترقية بحكم اقدميته وكفائته .

ومن حيث ان المستند من رد الجهة الادارية ان المانع الوحيد لتركه في الترقية الى الفئة الرابعة هو عدم حصوله على درجة ممتاز عام ١٩٧٤ وان ثلاثة احدث منه في الاقدمية رتوا فلان المحكمة وقد اهدرت تقرير عام ١٩٧٤ لعدم الاطمئنان اليه تستصحب مستواه في عام ١٩٧٣ وكان مقدرا فيه بامتياز وبلاقدميته غير المذكورة ليكون اهلا للترقية بمقتضى القرار محل الطعن .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه ذهب الى غير هذا النظر فيكون قد صدر مخالفا للثانون حقيقيا بالالغاء وبالنفاء القرار رقم ١١٣ لسنة ١٩٧٥ فيها تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الفئة الرابعة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى أدائه :

قاعدة رقم ( ٥٢ )

المبدأ :

نص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب لفت نظره كتابة مع ذكر المبررات — لا يرقى الى مرتبة الإجراء الجوهري الذي يترتب على إغفاله بطلان تقدير درجة الكفاية — بيان ذلك إحالة العامل الى التحقيق معه لأسباب منها عدم إنتاجه يغنى عن لفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « في حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل ، وواضح أن الأصل أن يعتمد الرئيس المباشر في تكوين عقيدته عن كفاية الموظف على كافة الطرق التي يراها موصلة الى ذلك ، وقد خصه القانون بهذه السلطة التقديرية لئلا من الضيق لولاءه والامام والإشراف على عمل الموظف الأمر الذي يمكنه من وزن كفايته وتقديرها تقديرًا سليما وإن لجنة شؤون العاملين قد استهدت قرارها بتقدير كفاية مورث المظعون ضدهم من اصول مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمته وهي اصول منتجة الأثر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال العام الموضوع عنه التقرير وجوزى عنها ، ولا تثريب على اللجنة أن هي انحلت أيضا في اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف الجزاءات السابقة الموقعة عليه ، وأذ رأت اللجنة أن ما هو ثابت بملف خدمة مورث المظعون ضدهم ينهض مسبقا لما انتهت اليه في تقديرها لكفايته فإن قرارها في هذا الشأن يكون قد جاء وفقا لما تقضى به أحكام القانون .

ومن حيث انه بالنسبة لما ينعمه ورثة الملعون ضده على الفرار الملعون فيه من مخالفته المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مى شان نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي يجرى نسخها بالأتى « فى حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلتفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل » فانه واضح من هذا النص ان لفت نظر العامل الذى هبط مستوى أدائه لعمله هو من قبيل التوجيه الى واجب يقع أساسا على عاتق العامل نفسه فلا يرمى بهذه المهمة الى مرتبة الاجراء الجوهرى الذى يقترب على اغفاله الحاق البطلان فى تقدير كفاية العامل خاصة وانه ثابت من اوراق الطعن ان الادارة العلية لمكافحة التهريب احوالت مورث الملعون ضدهم فى ٢٤ من مايو سنة ١٩٦٤ الى التحقيق لاسباب منها عدم انتاجه الامر الذى لم تعد معه ثمة حاجة للفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

( طعن ٩٠٣ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧ )

#### قاعدة رقم ( ٥٣ )

المبدأ :

قياس كفاية الاداء الواجب تحققه — المادتان ٢٨ و ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — المادة ٢٨ مفادها أن على السلطة المختصة أن تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وأن تقوم بقياس أداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفالية وتعلن معايير قياس الكفاءة للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم — والمادة ٢٩ المشار اليها اوجبت على جهة الادارة أن تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم اقل من المستوى العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء أولا بأول — عدم اخطار المدعى بأن مستوى أدائه اقل من المستوى العادى قبل وضع تقرير الكفاية — اثر ذلك — مخالفة التقرير للقانون .

المخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص على أن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الاداء.

الواجب تحقيقه ..... ويكون قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تمدها الوحدة لهذا الغرض ..... وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم ..

وتنص المادة ٢٩ على انه يجب اخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء لولا بطل .

ومن حيث ان مؤدى النصح المتقدمين ان على السلطة المختصة ان تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وعليها كذلك ان تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ورغم ان المشرع نص فى المادة ٢٨ على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم الا انه عاد ووجب على جهة الادارة ان تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء لولا بطل .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان مستوى اداء المدعى العام موضوع التقرير محل الطعن كان اقل من مستوى الاداء العادى وفقا لقياس الاداء الدورى الذى اجرته الادارة الا انها لم تتم بإخطار المدعى بذلك قبل وضع تقرير الكفاية ، ومن ثم فان تقرير الكفاية يكون مخالفا لحكم القانون . ولا ينال من ذلك ما تضمنه تقرير الطعن من ان المستوى المقرر للاداء كان مطلوباً سلفاً للمدعى ، لان واجب الاخطار فى هذه الحالة بقرار بنفس القانون رغم النص على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم فى شأنهم . ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بالغاء تقرير كفاية المدعى عن عام ١٩٧٩ لعدم اخطاره بأوجه النقص فى ادائه طبقا للمادة ٢٩ من القانون قد اصاب وجه الحق فيما قضى به وصدر صحيحا ومتفقا مع احكام القانون ويكون الطعن فيه على غير اساس متعيينا رغبه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

( طعن ١٢٩٧ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٣/٥/١٩٨٤ )

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى أداء عمله :

قاعدة رقم ( ٥٤ )

المبدأ :

تقدير درجة المواظبة — مسألة تقديرية متروكة للجهة الإدارية —  
عدم كفاية دفاتر الحضور والانصراف فى هذا الشأن .

لخص الحكم :

ان كشوف الحضور والانصراف ليست وحدها الوعاء الذى يكشف  
عن درجة مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله فقد يكون الموظف مواظبا  
على التوقيع فى دفاتر الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة تماما ومع  
ذلك فهو كثير التغيب عن عمله كان يوقع فى دفتر الحضور فى الموعد  
المحدد ثم لا يلبث أن يغادر مكتبه فى أثناء ساعات العمل ولذلك كانت مسألة  
مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله مسألة تقديرية متروكة للجهة  
الإدارية التى يتبعها الموظف فهى الرقابة عليه فى حضوره وانصرامه ومى  
بقائه فى عمله وغيبته عنه بحيث تستطيع الحكم على مدى مواظبته أو عدم  
مواظبته من ذلك فى دفاتر الحضور والانصراف وحدها .

( طعن ٨٧٣ لسنة ٤ ق — جلسة ١٤/١/١٩٦١ )

قاعدة رقم ( ٥٥ )

المبدأ :

توقيع الموظف على دفاتر الحضور والانصراف لا يعنى استحقاقه  
الدرجة القصوى لعنصر الغياب والتأخير — ولا يمنع لجنة شئون الموظفين  
من الهبوط بتقديرها الى أدنى درجاتها — عدم وجود هذه الدفاتر لا يقوم  
سببا لإلغاء تقدير اللجنة المذكورة .



### بمخص الحكم :

انه بالنسبة لعنصرى الغياب والتأخير فانه فضلا عن ان الضابون لم يلزم المصلحة الحكومية باعداد دفاتر الحضور والانصراف فان نص قرار وزير المالية رقم ١ لسنة ١٩٥٤ على ان تكون دفاتر الحضور والانصراف من اساس التقدير لا يعنى وجوب اعدادها ، ومن ثمة فلا يجوز اتخاذ عدم وجود هذه الدفاتر سببا لالغاء تقدير لجنة شئون الموظفين لعنصرى الغياب والتأخير كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه — اذ ان وجود هذه الدفاتر ونوتيع الموظف عليها لا يجعله مستحقا للدرجة القصوى لعنصرى الغياب والتأخير ولا يمنع من الهبوط بتقديرها الى أدنى درجاتها اذ قد ينصرف الموظف ويتغيب من عمله ما بين موعدى الحضور والانصراف .

فاذا كانت مصلحة المصلحة بد افادت في خصوصية هذه المنازعة بعدم وجود دفاتر حضور وانصراف ، هذا فضلا عن ان طليعة عمل المدعى وهو مساعد مفتش مدن تستدعى وجوده خارج المصلحة وبعيدا عنها مما لا يستطاع معه بالتالى التوقيع على دفاتر الحضور والانصراف وذلك لاستحالة حضوره الى المصلحة وانصرافه منها ، كما انه لا يعقل ان ترسل اليه الدفاتر لتوقيعها حيث يعمل فى الحقول البعيدة عن المصلحة وأن ثبوت تغييبه عن عمله مائتين وسبعين يوما — ولو كان ذلك بأجازة مرضية — وعدم مروره على مرعوسيه فى التسعين يوما الباقية من العام الا تسعة وعشرين مرة لما يقطع بصحة التقدير وسلامته .

( ملعن ٦٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢ )

قاصدة رقم ( ٥٦ )

### المبدأ :

الاجازات — حق للموظف نظمية القانون — كثرتها والوصول عليها فى شتى المناسبات واختلف الاسباب تفيد عدم الاهتمام بالعمل الرسمى وعدم الحرص على تاديبه بالذقة المطلوبة وفى الوقت المناسب .  
( م — ٧ — ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

ولئن كانت الاجازات حقا للموظف نظمه القانون الا ان كثرتها ونوعها وعلى هذا النحو من التعدد والحصول عليها في شتى المناسبات ولمخلف الاسباب يفيد الانصراف عن العمل الرسمي وعدم الاهتمام به وعدم الحرص على تاديبه بالدقة المطلوبة وفي الوقت المناسب بما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظله .

وترتبنا على ذلك اذا ما تدرت الجهة الادارية في بند المواظبة المقدر له ١٠ درجات وعناصره الفرعية : ( ١ ) مدى استعمال الموظف لحقونه في الاجازات ومنحته ٤ درجات من ٥ . ( ٢ ) احترام الموظف لمواعيد العمل الرسمية ومنحه ٣ درجات من ٥ كان لهذا التقدير مبرره وكان استخلاص الجهة الادارية ، لما وصفت به المدعى من ضعف الاشراف على العمل وانه اشراف سطحي لا يستقيم معه حسن سير العمل المصلحي ، استخلاصا منسبها لعدم حرصه على البقاء طوال الوقت لبإشارة عمله بسبب حضوره متأخرا وانصرافه مبكرا ولكثرة اجازاته .

( طعن ١٦١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٨ )

### قائمة رقم ( ٥٧ )

#### المبدأ :

قيام الرئيس المباشر والمدير المحلي بتقدير كفاية احد العاملين بمرتبة جيد — قيام رئيسي المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور في المواعيد الرسمية مما أدى الى تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقدير الكفاية — بطلان التقرير — أساس ذلك أن مجازاته بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل الرسمية يمكن أن يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط دون أن يمتد ذلك الى بقية العناصر الأخرى التي يعتمد بها في تقدير مرتبة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالما أنه لا يوجد بملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض مستوى أدائه لعمله ومجموع انتاجه

### ملخص الحكم :

ومن حيث أن وقائع الدعوى التى سردها الحكم المطعون فيه ، على ما تقدم أيراده أننا ليس فيها ما يصح أن يستخلص منه ما قال به .  
ناستاده إليها لا يؤدى إلى النتيجة التى بنى عليها ما قضى به ، ذلك أن تقدير كفاية المدعى وأن استولى مراحل المقررة فى القانون ، ولأنه التنفيذية من حيث تحريره من قبل الرئيس المباشر ثم المدير المحلى ومن رئيس المصلحة ثم تقريره من لجنة شئون العاملين التى استسكت به أيضا عند نظرها تظلم المدعى منه - إلا أن السبب الذى اعتمد عليه رئيس المصلحة فى الهبوط بمرتبة كفاية المدعى إلى ضعيف بدلا من درجة جيد التى قدرها رئيسه المباشر والمدير الرئيس لها والذى ورد سببه فى التقرير وفى قرارى اللجنة باعتباره مهملًا ، وهو ضعيف لكثرة جزاءاته دون بيان لهذه الجراءات وماهيتها . غير منتج فى الدلالة على سلامة هذا التخفيض ، فهو يعقوب الانذار والشان فيها أن يجزى بها عن الهين من المخالفات ، ولا يتعلق منها بعمل المدعى فى السنة التى وضع عنها التقدير إلا جزء واحد ، هو كما قرر المدعى ولم يخالف فيه الإدارة عن تأخير عن الحضور فى المواعيد العمل الرسمية ولا ينضمّن الملف بالنسبة إلى السنة السابقة عليها ألا آخر ، عن تخلفه فى الدورة التدريبية الخاصة بإصابات العمل التى عقدت من ١٩٦٤/١٠/٢١ حتى ١٩٦٤/١١/٥ ، عن الحضور فى ١٩٦٤/١١/٢ وعدم انتظامه فى الحضور يومى ٢ و ١٩٦٤/١١/٥ ، واحتسب يوم ١٩٦٤/١١/٢ اجازة عادية له ، طبقا لما ورد فى القرار بمجازاته عن ذلك بالإنذار وهو لم يؤثر فى تقديره فى السنة السابقة بدرجة جيد ، والإنذار الوحيد الذى يتعلق بعمله عن سنة التقرير، وهو للسبب المتقدم، بما لا يسوغ الهبوط بتقدير درجة كفايته على هذه السنة فى سائر العناصر التى يعتد بها فى الخصوص من عمل وأتباع ومن مواظبة وصفات شخصية وقدرات وجميعها مما قدره الرئيس المباشر والمدير المحلى بمرتبة جيد ، بدرجات مجموعها واحد وشانون ، درجة موزعة على عناصرها المذكورة وهو تقدير يبدو سليما بمراعاة سابق تقديراته فى هذه العناصر فى السنوات السابقة

مما لم يطرأ عليها ما يغيرها من باقى العناصر . اذ المخالفة الجزى عنها بالانذار فى هذه السنة لا تسوغ القول بنتص قدراته وصفاته الشخصيه التى قدر لها رئيسه والمدير المحلى عشرين درجة من ثلاثين . ولا من اهدت الى عمله وانتاجه اللذين ندر له نيها خمسة وخمسون درجة من ستين رهى تتفق فى جبلتها مع ما اعتمد لها من تقدير نهائى لهذه العناصر فى السنوات السابقة مما يؤيده أن ملف خدمته وهو المصدر الاساسى الذى نستقى منه عناصرها لم يتضمن ما يدل على انخفاض مستوى ادائه وعمله ومجموع انتاجه . او نقصان مدى الملمه به او ملوء ما يهبط باستعداده الذهنى ودرجة تيقظه وحسن تصرفه وهو الملف الذى اوجب الشارع فى المادة ٢٨ من القانون ان يوضع به كل ما يتعلق بهبوط مستوى العامل خلال السنة بما نصت عليه من أنه فى حالة ما اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء عامل دون المتوسط على ان يلمت نظره كتابة مع ذكر المبررات ونسب ذلك الى ملف العامل وهو حكم يجعل من هذا الاجراء واجبا تلزم به الادارة ومخالفتها له فى شأنها — على اقل محيل تطيقته لوجه تفسير النصوص وتاويلها . ان يقيم القرينة لصالحه على حسن أداء عمله وهى تبقى ما لم يتم دليل على العكس وهو ما تعتبر الجبة الادارية عاجزة عن تقديمه فى واقع هذه الدعوى لما تقدم ايضا فلا يبرز الانذار الموقوع عليه فى هذه السنة الانتقاص من تقدير درجة كتابته فى جملة عناصرها اذ هو لا يمس الا عمرا محدد منها وهو اقل فى الدرجة المقررة له عن سائرهما التى تتكون منها اكثر نسبة الدرجات ، فلا وجه لتعدى النقص اليها ، وهذا الانذار وما سبقه ليس فيه ما يصح ان يعتمد عليه للقول بان ثمة ما يشينه . وما ذهب اليه الحكم المظنون فيه من ان وقوع هذه المخالفة فى سنة التقرير كاشف عن اسنرار انخفاض مستوى أداء العامل . وان حالته لم تتغير فى سنة ١٩٦٥ عما كانت عليها فى سنة ١٩٦١ وما قبلها . وهى الدعاية الاساسية والوحيدى التى قام عليها الحكم . منقوض بها هو ثابت من ملف خدمته من ان تقدير مستوى ادائه فى سابق السنوات لم يكن كذلك بل كان بدرجة جيد فما استخلصه غير صحيح . اذا الاستصحاب هنا معكوس . فيقتضى عكس النتيجة التى انتهى اليها ، وبذلك فان تعقيب رئيس المصلحة ومن بعده

لجنة شؤون العاملين اقرارا له لا يظهر له وجه اذ استبان مما سلف ان المدعى لم يكن ضحيئا والمنعروض مما يطابق الواقع ، ان تقدير الرؤساء المباشرين ، وهم بحكم اتصالهم المباشر بمؤوسسيهم اقدر على تحرر سلوككم وتقدير كفاياتهم على اساس تقويم اعمالهم خلال الفترة التي وضع عنها التقدير وتعقيب لجنة شؤون العاملين على تقديراتهم يجب ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة مما هو وارد بملف خدمة الموظف وان يجرى على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل في الأوراق ، وكى لا يهدر مبدأ اساسى يقوم عليه وضع التقارير وهو كونها سنوية ومتعلقة بعمل السنة التي يجرى التقدير على اعمالها خلالها ، وقرار اللجنة كائى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وهو في كل عناصره يخضع لرقابة القضاء الادارى .

ومن حيث انه لمسا تقدم ودون حاجة الى بحث سائر ما اثاره الطاعن من مسائل ، يكون قرار لجنة شؤون العاملين بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٥ على اساس تخفيضها الى درجة ضعيف بدلا من جيد غير قائم على سبب صحيح يبرره ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ ذهب الى غير ذلك قد اخطأ في تاويل القانون وتطبيقه، ويتعين لذلك الحكم بالالفه والقضاء نفي موضوع الدعوى باحتية المدعى لطلباته مع الزام المطعون ضدها المصروفات .  
( طعن ١٢٠٤ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠ )

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية :

قاعدة رقم ( ٥٨ )

المبدأ :

لا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس

المباشر .

ملخص الحكم :

لا وجه لما ينعي به الطاعن على التقرير المعلوم فيه من أن التقديرات التي ادخلها الرئيس الأعلى على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلي لم تتناول عنصرى العمل والإنتاج أو العلاقات والسلوك في العمل بل تناولت عنصر الصفات الذاتية وهي صفات لا يدركها عن يقين إلا الرئيس المباشر للموظف أو المدير المحلي بحكم دوام اتصالها به ، لا وجه لذلك إذا ما كان المشرع قد ناط بكل سلطة من تلك السلطات بتقدير هذا العنصر وغيره من عناصر تقدير كفاية الموظف فلا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس المباشر أو انزام السلطات الأخرى الأعلى بتقدير الرئيس المباشر لهذا العنصر لما في ذلك من أضرار للحكمة التي استلزم من أجلها الشارع مرور التقرير بالمراحل الأربع التي نص عليها القانون ، فضلا عن أن هذا العنصر - شأنه في ذلك شأن العناصر الأخرى في التقرير تخضع للتغيير من عام إلى آخر والا لما كان ثمة حاجة إلى تقريره في كل عام على حدة .

( طعن ٥٥٩ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤ )

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وآثره على كفاءته :

قاعدة رقم ( ٥٩ )

المبدأ :

سوء سمعة الموظف - اعتبره سببا للنيل من كفاءة الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير - الطريق السوي لإثباته أن تضع الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شؤون الموظفين ما يكون قد استندت إليه في هذا الصدد أو تحيل الموظف إلى المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة .

ملخص الحكم :

لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاءة الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير فإن الطريق السوي هو أن تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شؤون الموظفين ما يكون قد استندت إليه في هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالنسبة من عيون الأوراق ، أو أن تتخذ الجهة الإدارية سبيلها في إحالة الموظف إلى المحكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة من بحاسب عليها لو صح ثبوتها أما أن تنصب لجنة شؤون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون فأمر فيه انحراف بإجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون وإهدار للضمانات التي وفرتها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

( طعن ١٠٥٥ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٤/٥/٢١ )

### الفصل الثالث

#### حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين

أولا : تقدير كفاية الموظف المريض :

قامسدة رقم ( ٦٠ )

#### المبدأ :

التقارير السرية التي توضع عن الموظفين — تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في فترة معينة — ثبوت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأم خارج عن إرادته — من ذلك المرض القمد عن العمل أو القرار الصائر بالوقف عن العمل — ليس لجهة الإدارة أن تضع تقريرا في هذه الحالة — ليس ثمة من أعمال أداها الموظف تصلح أن تكون محلا للتقييم — القرار الصادر بتقدير الكفاية في هذه الحالة — مشوب بمخالفة جسيمة تنزل به إلى منزلة العدم .

#### ملخص الحكم :

إن الأصل أن التقارير التي توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم في خلال مدة معينة أنها تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في خلال هذه الفترة والحكم لها وعلى كفاية الموظف من خلالها ماذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأم خارج عن إرادته كمرض اقصدته عن العمل أو قرار صدر بوقفه عن العمل طوال هذه المدة فإنه يمتنع عى وجه الإدارة أن تضع عنه تقريرا في خلال هذه المدة إذ ليس ثمة أعمال يكون قد

أداها لأن تكون محلا للتقييم .

( طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/٢/١٢ )



### قاعدة رقم ( ٦١ )

#### المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف بسبب مرضه غير جائز — يتعين الحكم بإلغاء التقدير لأنه بنى على غير سبب قانونى .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يرتب على مرض الموظف النزول بكتايته والخطب منها الى درجة ضعيف ، هذا الانتقاص الذى يؤثر تأثيرا مباشرا فى ترقياته وعلاواته فيؤدى الى حرمانه من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم عنها التقرير على ما تقتضى به المادة ٣١ ويرتب فى النهاية فصله من الخدمة اذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف وفقا للحكم المادة ٣٢ . وبناء عليه فان الخروج على مقتضى هذه الاحكام والهبوط بكتاية الموظف الى درجة ضعيف بسبب مرضه امر يخالف حكم القانون .

( طعن ٩٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٨ )

### قاعدة رقم ( ٦٢ )

#### المبدأ :

تقارير الكفاية عن الموظف فى فترة الوقف وغيرها من الفترات التى لا يؤدى الموظف فيها عملا ما يصلح أساسا لوضع التقرير — لا توضع تقارير عن الموظف فى هذه الحالات ويكتفى بإثبات السبب الذى حال دون وضعها — التقارير التى يعتد بها حينئذ عند النظر فى أحقية الموظف فى الترقية أو العلاوة الدورية — هى التقارير السابقة على فترة الوقف أو الإجازة المرضية .

#### ملخص الفتوى :

رات الجمعية العمومية للقسام الاستشارى للتوى والتشريع بجلوس الدولة بجلستها المنعقدة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ انه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا يقدم عنه تقرير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على

غير الوقت من الحالات التي لا يؤدي عنها الموظف عملا يكون أساسا لوضع التقرير عنه ويتكفى في هذه الحالة باثبات السبب الذي حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة إلا أن صلاحية الأموال المقررة أفلتت بكتابها رقم ٢-١٢٣٥/٣ المؤرخ ١٩ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ أن السيد / ..... الكاتب من الدرجة السابعة الكتابية بالصلحة تقدم بنظم يلتبس نيه منه العلاوة الدورية المستحقة له في أول مايو سنة ١٩٥٩ والتي حرم منها بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف في سنة ١٩٥٨ وأنه كان في إجازة مرضية من ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ إلى ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ .

ولما كان القانون قد جعل درجة كفاية الموظف المسجلة في التقرير السنوي أساسا لترتيب آثار قانونية معينة من بينها استحقاق العلاوة والترقية والحريان منها فضلا عن صلاحية الموظف للبقاء في الخدمة . فإن عدم وضع تقرير سنوي عن الموظف في الحالات التي أشارت إليها فتوى الجمعية العمومية يثير التساؤل عن الميعاد الذي يعتد به في بحال ترتيب الآثار القانونية التي ربطها القانون بدرجة الكفاية المسجلة في التقرير السنوي ، وما إذا كان يؤخذ في الاعتبار بدرجة الكفاية المسجلة في التقارير التي وضعت عن سنوات سابقة في ترتيب مزايا يهل بميعاد استحقاقها في سنوات تالية .

ولم تعرض الجمعية في مقاولها لهذه المسألة .

ولهذا عرض الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٥ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز

أو جيد أو مرضى أو ضعيف ، ويكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » . واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بنموذج التقارير السرية ويتضمن التقرير طبقا لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف من كافة النواحي اتصله بأعمال وظيفته .

وتقرير حالة الموظف فى مختلف العناصر التى يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار إليه إنما يقوم على أساس عمله وسلوكه خلال الفترة التى تقدم التقرير عنها ، فإذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا أو مريضا فى إجازة مرضية استطلت مداها استحالة تقدير عمله وبوظيفته على أداء هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التى يقوم عليها التقرير السنوى ، ولا يثنى فى هذا الصدد أعداد التقرير على مدى تقاريره السابقة ذلك لأنها تسجل حالة الموظف فى فترات أخرى وقد يختلف هذا الحال من فترة لأخرى ، ومن أجل هذا أوجب المشرع تقديم تقرير عن حالة الموظف فى كل عام - وإلى هذا الرأى انتهت الجمعية العمومية فى نقابها السابقة .

وانه وإن استحالة ونفا لما تقدم وضع تقرير سنوى عن حالة الموظف الموقوف أو المريض خلال فترة الانقطاع عن العمل ، كما لا يجوز أعداد تقرير عنها على مدى التقارير السابقة ، إلا أن ذلك لا يستتبع إهدار كل أثر لأك التقارير السابقة عند النظر فى ترقية الموظف أو بنحو المبالوات الدورية وإنما يعد بهذه التقارير عند أعمال أحكام المواد ٣١ ، ٣٢ ، ٤٠ ، ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك أن المادة ٣١ من القانون المشار إليه والمعلقة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تنص بأن « يقسم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شؤون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلم الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه . ويرتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف

بحرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه في الترقية في السنة التي  
تقدم فيها التقرير .

ويستفاد من الفقرة الأخيرة لهذا النص أن المشرع قد رتب على تقديم  
تقرير درجة ضعيف أثريين مختلفين ، أولهما يتناول حق الموظف في الترقية  
حيث قضى بحرمانه من الترقية في السنة التي تقدم فيها التقرير وبقتضى  
ذلك ألا يحرم الموظف من الترقية بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف إلا  
إذا كان هذا التقرير قد قدم في ذات السنة التي حل خلالها دوره في  
الترقية فإن تقدم في غير هذه السنة فلا اثر له على حق الموظف في الترقية .  
والثاني يتناول حقه في العلاوة الدورية حيث قضى بحرمانه من أول علاوة  
دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير ، سواء حل هذا الموعد في ذات  
السنة التي تقدم فيها التقرير أو في السنة التالية وسواء اظلم الموظف فائها  
بعمله منذ تقديم التقرير عنه الى حلول موعد العلاوة الدورية أو تخللت هذه  
المدة فترة انقطاع عن العمل استطلت مداها لمرض أو لوقف عن العمل مما  
يستحيل معه تقديم تقرير عنه خلال هذه الفترة وذلك لان هذه العلاوة ستظل  
رغم ذلك أول علاوة دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير عنه فيتمتع بحرماته  
منها اعمالاً لحكم النص المشار اليه .

لما المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي  
الدولة فانها تنص على أن « الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف  
يقدم الهيئة التأديبية لفحص حالته فإذا تبين أنه قادر على الاضطلاع  
بأعباء وظيفته أخرى تقرر نقله اليها بذات الدرجة والرتب أو مع خفض  
درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى فإذا تبين أنه غير قادر على العمل  
فصل من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وفي الحالة الأولى إذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر  
بدرجة ضعيف فصل من وظيفته .

ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يعهد بالنظر في امر محدودى الكفاية  
من الموظفين الذين يقدم عنهم تقريران متتابعان بدرجة ضعيف الى الهيئة  
التأديبية وجعل لها الخيار في هذا الصدد بين نقله الى وظيفة أخرى

بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه وبين نقله الى كساد ادنى فاذا اختارت الامر الاول ونقل الموظف الى وظيفة اخرى ومارس اعمال هذه الوظيفة ولكنه لم يحرز تقدما فى عمله وظل تقديره بدرجة ضعيف اعتبر هذا التقدير تأليفا مباشرة للتقريرين الآخرين المشار اليهما ولو كان بعد فتره انقطاع عن العمل بسبب المرض أو الوقت لم يقدم خلالها تقرير لهذا السبب بحيث لا يكون لهذه الفترة اثر على التقريرين السابقين .

وبالنسبة الى تطبيق المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الموظفين الذين لم يوضع عنهم تقرير سنوى بسبب الوقت أو المرض فان هذه المادة تقضى بانه « مع عدم الاخلال بنصوص المادتين ٣٥ و ٤١ اذا قضى الموظف حتى تاريخ نفاذ هذا القانون ١٥ سنة فى درجة واحدة أو ٢١ سنة فى درجتين متتاليتين أو ٢٨ سنة فى ثلاث درجات متتالية أو ٣١ سنة فى أربع درجات متتالية اعتبر مرقى الى الدرجة التالية بصفة شخصية ما لم يكن التقريران الآخرين عنه بدرجة ضعيف » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع يشترط للانفاذ من أحكامه الا يكون التقريران الآخرين المقتزمان عن الموظف بدرجة ضعيف بحيث لا يستفيد من مزايا النص من بلغ من الضعف هذا الحد وعلى مقتضى ذلك فان الموظف الذى حصل على تقريرين متتاليتين بمرتبة ضعيف فى عامين متواليين ولم يقدم عنه فى السنة التالية لانقطاعه عن العمل خلالها بسبب المرض أو الوقت عن العمل لا يفيد من مزايا النص المشار اليه ، ومن ثم لا يستحق الترقية الى الدرجة التالية بصفة شخصية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتاها السابقة فى الموضوع الصادرة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ وعدم جواز اعداد تقرير عن الموظف عن فترة الوقت عن العمل بسبب مرض أو وقف استطلال أمده .  
وانه يتمين الاعتداد عند النظر فى حقبة الموظف فى الترقية أو العلاوة الدورية أو الحرام منها بالتقارير السابقة على فترة الوقت أو الاجازة المرضية التى لم يقدم خلالها عن الموظف تقرير لهذا السبب على التصيل المشار اليه .

( فتوى ٤٩ فى ١٧/١/١٩٦١ )

## ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول :

### قاعدة رقم ( ٦٣ )

#### المبدأ :

نقل الموظف الى جهة غير التي قضى فيها الجزء الغالب من السنة —  
لا يحول دون وضع هذه الجهة التقرير السرى السنوى عنه .

#### ملخص الحكم :

لا اعتداد بما ذهب اليه الحكمان المطعون فيهما من أنه لم يكن لمصلحة  
الضرائب التي نقل اليها المطعون عليه الاول ان تضع التقرير الاسوى  
لأعماله في سنة ١٩٥٣ لأنه لم يكن ضمن موظفيها في هذه السنة حتى ليس  
كفائته عن قرب ، ويكون التقرير بعيدا عن الهوى والرقبة الملحة في ترفيته .  
لا اعتداد بذلك لأن الاصل أن رؤساء الموظف سواء في الجهة التي تمس ميها  
الجزء الغالب من السنة أو الجهة المنقول اليها لا يعتمدون في تكوين عقيدتهم  
من كفاية الموظف على مجرد المعلومات الشخصية فقط . بل يعتمدون ايضا  
على ما هو ثابت في الاوراق ، وقد ثبت للمصلحة كفاية المطعون علي الاول  
في عمله بها منذ نقله اليها من هيئة البريد في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ .  
وقامت بطريقة بالاختيار على اساس هذه الكفاية ، ومن ثم فليس من المستغاب  
القول بضرورة ان تستند هذه الترقية التي ثبت في مصلحة الضرائب في  
نوفمبر سنة ١٩٥٤ على التقرير السنوى لأعماله في سنة ١٩٥٣ . التي  
كان في اثنائها موظفا في هيئة البريد .

( طعن ٤٨٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢ )

قاعدة رقم ( ٦٤ )

المبدأ :

الجهة المختصة بوضع التقرير السنوي عن الموظف المنقول هي الجهة المنقول إليها - عدم جواز قياس حالة النقل على حالة التذب أو الإعارة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه لا يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب إليها إذا طالت مدة الإعارة أو الإنتداب من ثلاثة شهور وفقا لأحكام المادة ٢٩ ، ومن ذلك يبين أن هذه المادة تعرضت لتحالتي التذب والإعارة ومن ثم لا يجوز قياس حالة النقل على أي من هاتين الحاليتين ، وعلى ذلك فإن الجهة التي تختص قانونا بوضع التقرير السري عن أعمال الموظف المنقول هي الجهة الأخيرة التي يتبعها الموظف حتى ولو قضى فيها مدة نقل من ثلاثة اشهر اذ ان رؤسائه في الجهة المنقول إليها لا يعتمدون في تكوين عقيدتهم عن كتابته على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون أيضا على ما هو ثابت في أوراق ملف خدمته وهو ما سبق ان قضت به هذه المحكمة بلز رفضت قياس حالة النقل على حالة التذب النصوم عليها في المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتدب او المعار :

قاعدة رقم ( ٦٥ )

المبدأ :

استقلال الجهة المنتدب اليها بتقرير كفاية الموظف المنتدب اذا زادت مدة النذب عن ستة اشهر بالتطبيق للمادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة - تعقيب الجهة المنتدب منها على هذا التقرير - يجعل التقرير مشوبا بعيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

اذا ثبت ان المدعى كان منتدبا بالحراسة فان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقرير كفاية المدعى الذى هبط به من درجة ممتاز الى درجة جيد جاء مشوبا بعيبين كلاهما نيه مخالفة للقانون . الاول انه ما دام المدعى كان منتدبا للعمل بالحراسة طوال المدة من ١٩٥٦/١١/٥ الى ١٩٥٨/٩/١ اى اكثر من ستة اشهر فان الحراسة تكون هى الجهة التى يتعين ان نستقل بتقدير درجة كفاية المدعى فى تلك الفترة دون معتب على تقديرها من الجهة المندوب منها - وهى ديوان الموظفين - وذلك بالتطبيق لصريح نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة حيث نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفه اخرى لمدة لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها وفى وراره او مصلحة اخرى ، اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها ، مذكرة بملاحظات عنه فى مدة نذبه ، ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاسلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه » لماذا زادت مدة انتدب على ستة اشهر ، اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى ، والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارغامته بملف



خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المحلة للسنة . ويراعى فى كل ذلك احكام الفقرة الثانية من المادة ١٣ - واذا كان الواضح مما سبق بيبانه فى معرض تحصيل الوقائع ان التقرير المتسار اليه عرض من جديد على الرئيس المباشر فالمدير المحلى ثم على لجنة شئون الموظفين بالديوان فان ذلك يكون على خلاف ما يقضى به التطبيق السليم - والعيب الثانى الذى شلب ذلك التقدير هو ان تقديرات ديوان الموظفين التى صدرت تعقيا على تقدير الحراسة لكفاية المدعى والتى هبطت بدرجة كفايته من ممتاز الى جيد كان قوامها تفصيل درجات العمل والانتاج من ٦٠ درجة الى ٥٠ درجة بالرغم من ان عمل المدعى خلال الفترة التى صدر عنها هذا التقرير كان كله بالحراسة مثبت الصلة بديوان الموظفين فلا علاقة او اثراف للديوان على عمله او انتاجه خلال تلك المدة جميعا ومن ثهلان التفضيى الذى صادف درجة كفاية المدعى يكون قد صدر عاريا عن محله او سنده وبالتالي يكون قد وقع مخالفا للقانون من هذه الناحية ايضا ، خصوصا وان مبدأ سنوية التقرير تحول دون الاعتماد فى تقرير هذا التفضيى الى التقارير السابقة المقدمة عن اشوام اخرى ، ومع هذا فان ديوان الموظفين ذاته لم ينكر على المدعى ان تقاريره السنوية السابقة على عام ١٩٥٧ كانت ظلها بدرجة ممتاز . وتأسيسا على ذلك فان الهبوط بتقدير درجة كفاية المدعى من جانب الديوان يكون قد ورد على خلاف الواقع وعلى غير سند من القانون مما يوجب عدم التعويل عليه او الاعتماد به .

( ملعن ١٩٢٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٤/١٦ )

#### قامسدة رقم ( ٦٦ )

#### المبدأ :

**الجهة المختصة بوضع التقارير السنوية عن الموظف المعار هي الجهة الاصلية التى يتبعها .**

#### الخص الحكم :

ان النعى على تقرير سنة ١٩٥٤ تله وضع بوساطة جهة غير مختصة بذلك قانونا غير قائم على أساس سليم من القانون لان الجهة التى كان يعمل ( م - ٨ - ج ١٢ )

بها الطاعن أصلا هي التي تولت وضع التقرير السرى السنوى عن مسـمه ١٩٥٤ وقدرت درجة كفايته باحدى وتسعين درجة بعد أن أثـنات الـجهة المعار اليها بكفايته ونهوضه بأعماله بصورة ممتازة دون أن تضع تقريراً عنه بالارتام المعنوية وهو وضع سليم يتفق مع وضع الطاعن باعتبار كونه معاراً وليس منتدباً مما استوجب وضع التقرير عنه بوساطة جهته الأصلية على أن توزن كـلية الموظفين بـيزان واحد تحقيقاً للمساواة فيما بينهم جميعاً حتى لا تتأثر بذلك ترقيةـهم الأمر الذى لا يتم إلا إذا كان تقدير درجات الكفاية يتم بمقياس واحد منضبط ووفقاً لنموذج واحد يسرى عليهم جميعاً والا لافضى الأمر الى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من ناحية والمصلحة العامة من ناحية أخرى أما الاستناد الى نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية بقانون موظى الدولة فإن الحكم هذه المادة لا تطبق بالأوضاع المنصوص عليها فيها الا فى حالة النـدب دون حالة الاعارة وعلى ذلك يكون التـريـسـر السنوى من سنة ١٩٥٤ قد جاء سليماً مطابقاً للقانون .

( طعن ٦٤٣ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠ )

#### قاعدة رقم ( ٦٧ )

##### المبدأ :

تحديد الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل فى حالة الاعارة او النـدب -  
الجهة المختصة أصلاً بتقدير الكفاية هي الجهة التي يتبعها العامل ولو كان معاراً او منتدباً لجهة أخرى - اختلاف مدلول تقرير مستوى الاداء الذى تعده الجهة المنتدب او المعار اليها العامل عن التقرير السنوى الذى تعده الجهة التي يتبعها - التقرير الاول لا يغنى عن التقرير الثانى .

##### ملخص الحكم :

أن الأصل فى تقدير كفاية العامل أن يكون من اختصاص الجهة التي يتبعها باعتبارها صاحبة الولاية فى ترقيةـه ومنحه علاواته الدورية يستوى فى ذلك أن يكون العامل قائماً بالعمل فى الجهة التابع لها أصلاً أو معاراً أو منتدباً منها لجهة أخرى ذلك أن النـدب او الاعارة لا يقطع علاقة العامل

بجهة عمله الاصلية ولا يمنع عنها ولايتها عليه في شئونه الوظيفية في اطار التنظيم الذي يحكم العلاقة بينهما وهذا الوضع يهيئ للجهة الاصلية ان توزن كفاية عمالها جميعا بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الامر الذي لا يتم الا اذا كان تقديرها لكفايتهم يتم بمقتياس واحد منضبط يسرى عليهم جميعا ومن ثم فان العدول عن هذا الاصل او المساس به يتطلب نصا تشريعيا من السلطة المختصة يفصح عنه صراحة وهو ما حدث في ظل احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حين قضت لائحته التنفيذية في مادتها الخامسة عشر على انه « اذا زادت مدة النذب على سنة اشهر اعد الرئيس المباشر في الوظيفة المندوب الموظف للقيام بعملها التقرير السنوي والذي يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بملف خدمته وذلك بالاسترشاد بذاكرة يعدها الرئيس الاصلى من المدة المكملية للسنة وتاكيدا للاصل المتقدم ذكره قضت هذه المحكمة بان احكام المادة ١٥ سالفة الذكر لا تطبق بالافوضاع المنصوص عليها فيها الا في حالة النذب دون حالة الاعارة .

ومن حيث ان الشارع قد استحدث بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه حكما جديدا في شأن تقدير كفاية العامل المعار او المنتدب اوردته في المادة ٣٠ منه والتي يجرى نصها بالآتي : « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية او منتدب من الجهة المعار او المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة شهور ومقتسا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث انه يستفاد من مقتضى عبارة هذا النص انه قد اوجب على الجهة المعار او المنتدب اليها العامل تقديم تقرير عن مستوى أدائه لجهة عمله الاصلية اذا طالت مدة الاعارة او النذب عن ثلاثة شهور ولا مناحة في ان التقرير عن مستوى أداء العامل الوارد في هذا النص يخلط عن التقرير السنوي المعنى بحكم المادة ٢٩ من القانون ذاته ولا يفنى عنه ذلك ان وضع التقارير السنوية عن كفاية العامل تختص به وفقا للاصل للعام المتقدم ذكره لجنة شئون العاملين بجهةه الاصلية للاعتبارات السالف ايضاحها

ومن ثم فانه اذا كانت نية الشارع قد اتجهت الى الخروج عن هذا الاصطناع العام لنص صراحة على اختصاص الجهة المعار او المنتخب اليها المعامل بوضع التقرير السنوى عن كتابته، وانما كل الذى عناء الشارع - حسبها يتضح من مفهوم نص المادة ٢٠ المشار اليها هو تكليف الجهة المعار او المنتخب اليها المعامل بتقديم تقرير عن مستوى ادائه خلال فترة الاعارة او النذب الى جهته الاصلية لتسترشد با فى وضع تقريرها السنوى عن كتابته يؤكد ذلك ان نص المادة ٢٠ سالف الذكر يوجب على الجهة المعار او المنتخب اليها المعامل ان تقدم تقريراً عن مستوى ادائه اذا طالت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة شهور بمعنى انه اوجب تقديم هذا التقرير ولو كانت فترة الاعارة او الانتداب تقل عن سنة اى ولو كانت مثلاً اربعة او خمسة او ستة شهور الامر الذى يقطع بان التقرير عن مستوى الاداء المعنى بهكم ذلك النص ليس هو التقرير السنوى بمعناه المستفاد صراحة من وصفه القائم به . هذا وقد جاءت المادة ٢٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهى المقابلة للمادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بفقرة جديدة بجرى نصها بالآتى : « وبالنسبة للعامل المجند او المستدعى للاحتياط يستهدى فى تقرير كتابته برأى الجهة المختصة بالقوات المسلحة » وهذا النص يؤكد الاصل العام الذى يعقد الاختصاص فى تقرير كفاية العامل لجهته الاصلية ولو كان العامل معاراً او منتدباً ما لم يرد نص صريح بالخروج على هذا الاصل على ما نوهت المحكمة ذلك ان العامل المجند او المستدعى للاحتياط رغم قيامه بالمعمل فى غير جهته الاصلية شأنه فى ذلك شأن العامل المنتخب او المعار فان جهته الاصلية هى التى تضع التقرير السنوى عن كتابته مسترشدة فى ذلك برأى الجهة الاخرى التى يعمل بها .

ومن حيث انه تاسيساً على ما تقدم تكون لجنة شئون العاملين بوزارة التكوين باعتبارها الجهة الاصلية للمدعى هى المختصة بوضع التقرير السنوى عن كتابته عن عام ١٩٦٥ وذلك بعد الحصول على تقرير عن مستوى ادائه من الجهة المعار اليها وهى محافظة الاسكندرية طبقاً لحكم المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أن الإجراء الذي لوجبته المادة ٣٠ المشار إليها وهو إجراء جوهرى — لم يستوفى فى شأن تقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٥ — حسبها هو ثابت من الأوراق من التقرير السنوى الملغون فيه يكون قد صدر مشويا بعيب مخالفة القانون حريا بالإنهاء .

( طعن ٦٩١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٦٨ )

#### المبدأ ٢ :

الجهة المختصة باعتماد التقارير السنوية للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظات — قانون نظام الإدارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ينظم ثلاث فئات من العاملين : فئة موظفى المجالس المحلية القدية التى ألغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى الإدارة المحلية — أفراد هذه الفئة الأخيرة يلحقون بالمحافظات على سبيل الإعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانية الإدارة المحلية — اعتماد تقارير كفايتهم من لجان شئون العاملين بالمحافظات التى يعملون بها .

#### ملخص الفتوى :

قبل ١٩٦٥/١١/٣٠ كان المتبع بوزارة الإسكان أن لجنة شئون العاملين بالديوان العام هى الجهة المختصة بالنظر فى اعتماد التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين بديوان عام الوزارة والإدارات العامة ومديريات الإسكان والمرافق والمعارين من الوزارة للعمل بمجالس المدن حتى الدرجة الثالثة وجميع هؤلاء العاملين مدرجة وظائفهم ببيزاتية هذه الوزارة وتضمهم جميعا أسمية واحدة وتتم ترقياتهم بمعرفة لجنة شئون العاملين بالوزارة ، واعتباراً من ١٩٦٥/١١/٣٠ صدر القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٠ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الإسكان والمرافق بالمحافظات وتضمن هذا القرار اختصاص اللجان المذكورة بالنظر فى الموضوعات الآتية :

- ١ - النظر في تعيين العاملين لفاية الدرجة السابعة ...
- ٢ - النظر في التقارير السنوية واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين وذلك فيما عدا ما يتعلق بمديرى الاسكان ووكلائهم ...

وبتاريخ ١٢/٢/١٩٦٨ صدر القرار الوزارى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ بتعديل القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٥ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات بجمل اختصاصها فى النظر فى التقارير السنوية للعاملين حتى الدرجة الرابعة واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين - اما تقارير العاملين من الدرجة الثالثة بالمديريات فترسل الى الوزارة بمجرد اعدادها لاعتمادها من لجنة شئون العاملين بالوزارة - وكان الهدف من اصدار هذا القرار الاخير ان ترقى العاملين الى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها - وهى وظائف قيادية لا ينالها الا الاشخاص الذين حستت الشهادة فى حقهم - يجب ان تكون خاضعة لمعيار واحد وتحت رقابة كلية من جانب لجنة شئون العاملين بالوزارة سيما وان الترقية الى هذه الوظائف تتم بالاختيار للكتابة وهو الامر الذى اوضحته المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت على انه « ... » اما الترقىات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكتابة مع التقيد بالاتدمية فى ذات مرتبه الكفاية .

ومنذ صدور القرار رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ اصبحت جميع التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين من الدرجة الثالثة بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات تعتمد من لجنة شئون العاملين بالوزارة . وبناء على ذلك وضع السيد مدير مديرية الاسكان والمرافق بالمنيا تقريراً سنوياً للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - عمارة تخصصية ( ١ ) - من عام ١٩٦٨ بتقدير « ممتاز » « ٩٧ درجة » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة قد خففت التقدير الى « جيد » مستندة فى ذلك الى معلومات اعضاء اللجنة والى سابقة طلب السيد وزير الدولة السابق ابعاده . محافظة الشرقية للشكوى من تصرفاته ، كذلك وضع للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - ميكانيكى تخصصية ( ١ ) - بمديرية الاسكان ببنى

سوف تقريرا عن عام ١٩٦٨ بمعرفة وكيل مديرية الاسكان ببنى سويف بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى وصدق عليه المدير العام للمديرية بصفته رئيسا للصلحة بتقدير « ٧٨ جيد » ثم اتبعت المديرية المذكورة التقرير الاول بتقرير آخر بتقدير « ٩٨ ممتاز » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة اعتمدت درجة كفاية السيد المهندس المذكور بتقدير « جيد » طبقا للتقدير الاول للسيد معير عام الاسكان ولمعلومات اللجنة . كما وضع للسيد المهندس / . . . . . من الدرجة الثالثة - ميكانيكى تخصصية (١) - تقريرا عن عام ١٩٦٨ بمعرفة السيد / مدير مديرية الاسكان والمرافق بقنا بصفته رئيسا لمباشرا ومديرا محليا ورئيسا للصلحة بتقدير « ممتاز » - ٩٤ درجة - الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة خفضت هذا التقدير الى « جيد » وذلك لمعلومات اللجنة وسابقة مجازاته باللوم « ايضا وضع للسيد المهندس . . . . . من الدرجة الثالثة - مدنى تخصصية (١) - والمرحوم . . . . . من الدرجة الثالثة - عمارة تخصصية (١) - تقريران عام ١٩٦٨ وكان الاول قد الحق بعد العدوان بإدارة الاتصالات لشئون المحافظات أما الثانى فقد كان ملحقا بمديرية الاسكان والمرافق بالوادى الجديد - وقد اعتمدت اللجنة هذين التقريرين بتقدير « جيد » بالنسبة الى الاول وبتقدير « متوسط » بالنسبة الى الثانى حسبما ورد من الجهات التى كانا يعملان بها فى المدة الموضوع عنها التقرير السنوى .

وكان سند لجنة شئون العاملين بالوزارة فيما أجبرته من اعتماد وتخفيض درجات كفاية العاملين المذكورين نص المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وتنص على أن « للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم ولها ان تعتمد او تعدلها بناء على قرار مسيب » .

وبتاريخ ١٩٦٩/٥/٢٤ وافق السيد الدكتور الوزير الاسبق على ترقية السادة المهندسين الذين حصلوا على درجة كفاية بتقدير ممتاز الى الدرجة الثانية أما الذين كانت درجة كفايتهم بتقدير اقل من ممتاز - ومن بينهم السادة المهندسين المذكورين - فلم يرفخوا الى تلك الدرجة طبقا للمادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفة الذكر الامر الذى

دما هؤلاء الى التظلم الى السيد مفوض الدولة للوزارة من تخطيطهم في الترقية الى الدرجة الثانية . وقد انتهى رأى السيد مفوض الدولة للوزارة الى قبول نظمات السادة المهندسين المفكرين وسحب قرار الترقية واستيفاء التقارير السنوية من المتظلمين قبل النظر في الترقية . - بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوى عنها . وعند اعادة بحث هذا الموضوع عن طريق ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات اعلنت بفتواها رقم ٦٢ المؤرخة في ١٩٧١/١/٤ بذات الرأى الذى انتهى اليه السيد مفوض الدولة .

ومن حيث أنه باستقراء قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ الذى تم في ظله تخطى المتظلمين في الترقية الى الدرجة الثانية - يتبين أنه ينظم ثلاثة فئات من العاملين ، « الفئة الاولى » هم موظفو المجالس المحلية القديمة التي انقضت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة وهؤلاء تنظم شئونهم الوظيفية احكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون نظام الادارة المحلية وتكون للمحافظين بالنسبة لهم الاختصاصات الممنوحة في قوانين موظفى الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات طبقا للمادة ٨٧ من القانون المشار اليه وتنص على ان « تكون للمحافظ الاختصاصات الممنوحة في قوانين موظفى الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات وله ان يفوض فيها بالنسبة الى موظفى مجالس المدن والمجالس القروية بدائرة المحافظة رؤساء هذه المجالس فيها لا يجاوز سلطة رئيس المصلحة » . « والفئة الثانية » هم موظفو فروع الوزارات التي لم تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى فروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات وهؤلاء يختص المحافظ بالنسبة لهم بما هو منصوص عليه في المادة السادسة من القانون سالف الذكر والفئة الثالثة « هم موظفو فروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية ومنها وزارة الإسكان والمراسق وهؤلاء يلحقون بالمخلفات على سبيل الاعارة الى ان تنقل درجاتهم الى ميزانيات الادارة المحلية طبقا لما تنص عليه المادة الرابعة من قانون نظام الادارة المحلية وبمقتضاها « يلحق موظفو فروع الوزارات التي تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية بالمجالس على سبيل الاعارة ، كما



يحتفظ، وملفو مجالس المديرية والمجالس البلدية الحاليون يوضعهم القائم فيها يتعلق بترقياتهم ونقلهم . وذلك كله الى ان يتم نقلهم جميعا الى السلطات المحلية بعسبة نهائية » .

ومن حيث ان تقدير النتيجة كتابية العامل المعار اوضحت في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من اختصاص الجهة المعار اليها العامل تطبيقا لنص المادة ٣٠ ويجرى على انه « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية او مندوب من الجهة المعار او المنتخب اليها اذا طالت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة اشهر وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث ان تقارير كفاية السادة المتظلمين لم تراعى فيها احكام المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه اذ وضعت بواسطة الرؤساء المباشرين في الجهات التي يعملون بها وكان يجب ان تعتمد هذه التقارير من لجان شئون العاملين بالمحافظات التي يعملون بها وهو الامر الذي يتحقق اذا قامت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتقدير درجة كفاية المتظلمين وبهذه المثابة يكون عملها غير مستند الى اساس من القانون ويتمتع التقرير ببطلانه وبطلان الترقيات التي تمت على اساس من هذه التقارير الباطلة مما يتعين معه سحب قرار الترقية المتضمن تخطى هؤلاء العاملين في الترقية الى الدرجة الثانية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوي عنها . واذا انتهى رأي ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة الى هذه النتيجة يكون قد جاء متققا وحكم القانون .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى تأييد فتوى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات وذلك بسحب قرار الترقية المتضمن تخطى السادة المذكورين في الترقية الى الدرجة الثانية واستيفاء التقارير السنوية عن المذكورين بواسطة الجهة التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع التقرير السنوي عنها .

رابعاً : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب :

قاعدة رقم ( ٦٩ )

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير المصلحة التابع لها - رجوع مصلحته الى هذه الجهة لأخذ رأيها فى هذا الشأن - من قبيل الاستثناس لا الإلزام - أخذ رأى هذه الجهة لا يعنى الإزام المصلحة بوضع النهاية الكبرى للموظف فى كل خانات التقرير .

ملخص الحكم :

لا حجة للقول بأن التقرير الذى لم يؤخذ فيه رأى الجهة التى كان يدرب بها المدعى خلال بطته بالولايات المتحدة ما دام أن أخذ الرأى انمسا هو على سبيل الاستثناس وقد انتهى التقرير الى تقدير كفايته بتسعين درجة وهى من درجات الامتياز ولا الإزام على المصلحة عند استثناسها برأى الجهة التى كان يدرب بها أن تقدر له النهاية الكبرى فى كل خانة من الخانات والا انقلب الوضع من الاستشارة الى الإلزام وهو أمر لا يسوغ التمسك به لتقدير البطلان لهذا السبب وحده .

( طعن ٦٤٣ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠ )

### خامساً : تعيين الموظف الموقت في إجازة دراسية :

قاعدة رقم ( ٧٠ )

#### المبدأ :

وجوب الاعتماد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية العامل قبل إيفاده في إجازة دراسية وأعمال أثاره في كافة مجالات العمل الوظيفي — لا يجوز الأخذ بتقارير مكتب البعثات في البلد الموقت إليها العامل بديلاً عن تقرير الكفاية الذي يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التي يعمل بها — أساس ذلك أن لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذي يعتد به ولا يجوز إقصاء أى من النوعين في غير ما شرع له .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم البعثات والإجازات الدراسية والمنح هو قانون بتنظيم أحكامها خاصة ، مقابلة لتلك التي يتطلبها قانون العاملين المدنيين بالدولة فهو ينظم شئون المبعوثين والموفدين في إجازات دراسية أو في منح ويخضعهم لأحكام تنصل بشئون الدراسة الموفدين من أجلها ولا شأن لها بشئونهم الوظيفية ، فإذا كان عضو الإجازة الدراسية يخضع لإشراف مكتب البعثات في البلد الموقت فيها ، ويقدم عن مسير دراسته وتقارير وسلوك العضو تقرير من المكتب المذكور ، فإنه لا يمكن الأخذ بهذا التقرير كبدل عن تقرير الكفاية الذي يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التي يعمل بها لما بينها من اختلاف في العناصر التي يقوم عليها كل منهما ، وتبيان الآثار المترتبة عليها . وفضلاً عن ذلك فإن التقرير السرى عن العامل هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر مآلاً في الترقية أو في منح العلاوة أو في خفض الدرجة أو المرتب أو في النقل إلى كادر أدنى أو في الفصل من الوظيفة : ولا ريب أن قراراً هذه طبيعته وتلك

خطورته التي من أجلها رسم الشوارع مراحل إصداره وحدد إجراءاته وأوضاعه ، وأحاطه بسياسات حماية للعامل من الأضرار والأغراض ، لا يسوغ أن يفتنى عنه بديل ، مهما تفوق العامل وشهد له بالامتياز في تقارير البعثات أثناء الإجازة الدراسية ، إذ لا ينهض ذلك ، على الامتياز في أداء واجبات الوظيفة الذي يقوم على عديد من العناصر التي حددتها نماذج التقارير السرية عن العاملين على نحو يتفق ومتطلبات المجموعات الوظيفية المختلفة . . . . . وطلبا أن العامل الموفد في إجازة دراسية لا يؤدي عملا ، طوال مدة إجازته ، وما دام أن المسلم به أن التقارير السرية إنما توضع عن العاملين لتقدير كفاءتهم خلال مدة معينة بحيث تستهدف أساسا تقييم أعمالهم خلال هذه الفترة ، وأن لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذي يعتد به بحيث لا يجوز إقصاء أي من النوعين في غير ما شرع له ، فمن شأنه يتمتع على جهة الإدارة وضع تقرير عن العامل خلال مدة الإجازة الدراسية ، إذ ليس ثمة أعمال يكون قد أداها حتى تكون محلا للتقييم .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وإزاء ما اطرد عليه أثناء الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع من وجوب الاعتداد بالتقارير السرية السابقة على الوقف أو المرض الطويل وفي غير ذلك من الحالات التي لا يؤدي عنها العامل عملا ، فلا مناص من القول بوجود الاعتداد بآخر تقرير سري وضع عن كفاية الدكتور . . . . . في العمل قبل إيفاده في إجازة دراسية وأعمال أثارة في كافة مجالات العمل الوظيفي دون تلك التقارير التي وضعها مكتب البعثات في فترة إيفاده إلى فرنسا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى وجوب الاعتداد بآخر تقرير سري وضع عن كفاية الدكتور . . . . . قبل إيفاده في إجازة دراسية إلى فرنسا .

## سادساً : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل :

### قاعدة رقم ( ٧١ )

#### المبدأ :

تقرير سنوي — عدم تقديره في حالة الوقف عن العمل وفي الحالات المماثلة .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يخضع لمنظم للتقارير السنوية السرية جميع الموظفين لفنية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبموجب الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأي ديوان الموظفين » واستناداً إلى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ في ٣ من ديسمبر من هذا العام بنموذج التقارير السرية ويقوم التقرير طبقاً لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف في كافة النواحي المتصلة بأعمال وظيفته بحيث تصدّد مدى صلاحيته وأهليته وكفايته في النهوض بهذه الأعمال وقدرت لهذه العناصر درجات مختلفة مجموعها مائة درجة منها ٦٠ درجة للعمل والإنتاج وقسمت هذه الدرجات نصفين نصف للالام بالعمل ومدى الاستفادة من التدريب والنصف الآخر للسرعة والإنتاج ثم عشر درجات للمواظبة وقسمت نصفين نصف لمدى استعمال الموظف لحقوقه في الإجازات والنصف الآخر لمدى احترامه لواجبات العمل الرسمية ثم عشرون درجة للصفات الشخصية ومنها المعاملة والتعاون والسلوك الشخصي ثم عشر درجات للقدرة ومنها الاستعداد الذهني وحسن التصرف والالتزام ، وتحدد درجة الكفاية على أساس ما يحصل عليه الموظف من هذه الدرجات فإذا حصل على أقل من ٥٠ درجة فهو

ضعيف واذا حصل على درجات بين ٥٠ ، ٧٥ فهو مرضى و من ٧٦ الى ٩٠ فهو جيد وان حصل على أكثر من ٩٠ درجة فهو ممتاز وقد ورد بالبند الخامس من الملاحظات والتوجيهات الواردة بالنموذج انه فى حالة تقدير كفاية الموظف بمرتبة ضعيف أو ممتاز فانه يتعين أن يؤيد هذا التقرير باستايد تعززه مستندة من اعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وذلك نظرا لما لهاتين المرتبتين من اثر فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا .

وتقدير حالة الموظف فى مختلف العناصر التى يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه فى القواعد المتقدمة انما يقوم على اساس عمله وسلوكه طيلة الفترة التى تقدم التقرير عنها ويستند هذا التقرير مما اسفرت عنه حالة الموظف فى قيامه باعباء وظيفته فاذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا أو مريضا فى إجازة مرضية استطل ماها

امتنع بذلك تقدير عمله ومواظبته فى هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التى يقوم عليها التقرير السنوى عن حالته وانهاى الاساس الذى يقوم عليه هذا التقرير ويستحيل عندئذ اعداده . ولا يفنى فى هذا الصدد اعداد تقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها انما تتضمن نقدير حالة الموظف فى فترة اخرى وقد يختلف حال الموظف من فترة لآخرى وتلك هى الحكمة التى أوجب المشرع من أجلها تقديم تقرير عن حالة الموظف فى كل عام .

ويخلص مما تقدم أن اعداد التقرير السنوى عن حالة الموظف يستلزم ويستحيل متى كان موقوفا عن عمله خلال الفترة التى يقدم عنها التقرير ويسرى هذا الحكم فى الحالات المماثلة حيث لا يودى الموظف عملا يكون اساسا لاعداد التقرير عنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفنوسى والتشريع الى انه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا تقدم عنه تقارير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على غير الوقف من الحالات التى لا يؤدى عنها الموظف عملا يكون اساسا لوضع التقرير عنه ويكتفى فى هذه الحالة باثبات السبب الذى حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف او غيره من الحالات المماثلة .

( فتوى ٧٧٣ فى ٩/١١/١٩٥٩ )

سابعاً : تعبير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة :

قاعدة رقم ( ٧٢ )

المبدأ :

المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تقضى بأنه استكمالاً للمفاتيح الخفية المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير الى جهات عملهم المدنية - مقتضى ذلك النص ان الجهة التي يستدعى اليها ضابط الاحتياط تكون هي المختصة بوضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية خلال فترة الاستدعاء بجانب اختصاصها بوضع التقارير العسكرية - التقارير المدنية المشار اليها في هذه المادة هي التقارير السرية التي يعقد بها عند اجراء الجهة المدنية حركة الترقيات للعاملين بها .

ملخص المسمى :

ومن حيث ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تنص على انه استكمالاً للمفاتيح الخفية المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير الى دوائرهم المدنية عن طريق ادارة كلهم اسرار حربية ، وهذا النص صريح في ان الجهة التي يستدعى اليها ضابط الاحتياط هي صاحبة السلطة في وضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية بالإضافة الى التقارير المتعلقة بخدمته العسكرية التي اشارت اليها المواد ٢٠ ، ٢٤ ، ولا حجة فيها ذكره حكم محكمة القضاء الإداري من ان المشرع اذ وصف التقارير التي تقدم من ضابط الاحتياط بانها تقارير مدنية ولم يذكر انها التقارير السرية التي تدرج على استعمالها في قوانين التوظيف قد دل على ان الاختصاص بوضع

التقرير السرى هو للجهة المدنية التابع لها المستدعى - لا حجة فى ذلك لأن وصف التقرير بأنه مدنى جاء لتكميل ما يمد عن المستدعى من تقارير عسكرية ولأن التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة لن تكون سوى التقارير السرية التى تفرضها هذه النظم ومثل هذه التقارير يعدها القادة عن المستدعين سواء كانوا بالاستدعاء وقت موعد اعداد هذه التقارير أو كان أحد منهم قد قضى أغلب السنة بالاستدعاء وهذا الحكم يستفاد من نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى نصت على أنه « إذا كان الموظف منتويا للعمل بقيام وظيفة أخرى لمدة تزيد عن ستة أشهر فى الوزارة أو المصلحة ذاتها أو فى وزارة أو فى مصلحة أخرى أعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للعمل بها مذكرا بإلاحظاته عنه فى مدة نعيه ، ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الأصلية ليعتد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه فإذا زادت مدة النسيب على ستة أشهر أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى والذي يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بملف خدمته . وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى ، وهو ما تنفيذه أيضا المادة ٣٠ منه التى نصت على وجوب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل انبلاذ أو منتدب من الجهة المعار اليها إذا طالبت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة أشهر وفقا لحكم المادة ٢٩ وهى المادة التى نصت على وضع التقارير فى سنة ميلادية وعلى أساس تقدير كفاية المدعى بالمراتب الواردة به وكتابتها على التقارير وطبقا للوائح المشار اليها فيها » وهو ما يتعين أعمال مقتضاه فى شأن المستدعى للخدمة فى القوات المسلحة من ضباط الاحتياط أيضا . لأن الموجب لهذا الحكم متحقق فى شأنهم وهو مقرر بموجب احكام القانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد ضباط الاحتياط ، فيما تنطبق بلوائحهم خلال مدة الخدمة فيها بالنظر الى علاقتهم بوظيفتهم المدنية . واد تعتبر مدة العمل فى القوات المسلحة بمقتضى الاستدعاء مدة خدمة فعلية فى جهات عملهم الأصلية ويتقاضون منها كافة مرتباتهم ويستحقون علاواتهم وكذا الترتيبات



التي تجرى فيها بل انه تكون لهم الامتياز فيما كان منها بالاختيار ، عند التساوى مع غيرهم من موظفيها ( المادة ٣١ و ٦٧ و ٦٨ ) .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان المدعى كان يستدعى للعمل بالقوات المسلحة ضمن الضباط الاحتياط من ١٨/١/١٩٥٦ الى ١٨/٩/١٩٦٤ حيث عاد الى عمله لوزارة الخزائنة مفتشا بالمراقبة المالية بقنا ومن ثم فانه عند تقدير درجة كفايته عن عمله خلال هذه السنة يجب ان يمتد بنا ترتيبه جهة عمله بالقوات المسلحة من اعتباره بدرجة ممتاز في التقرير الذي وضعته عن كفايته في هذه السنة .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون تخطي الطاعن في الترقية بالقرار المطعون فيه غير قائم على سبب يبرره ، لانه قد تحقق في شأنه المناط الذي جرت الترقية على اساسه وهو الحصول في عام ١٩٦٤ في تقدير كفايته منه على درجة ممتاز مع انتهاء سائر ما يصح ان يتخبط سببا لتخطيه ، على ما يبين من ملف خدمته . ومن ثم يكون القرار المذكور قد خالف القانون ، فيتعين لذلك الفأوه بالنسبة اليه وهو ما كان يجب على محكمة القضاء الاداري ان تقضى به ، واذا لم تفعل وقضت برغض يمسواه على غير اساس فيكون حكمها غير صحيح ، مما يتعين معه القضاء بالفأوه وبالنقض القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية الادارية مع الزام الجهة المدعى عليها بالمصروفات .

( طعن ١٧ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠ )

## الفصل الرابع

النظر في أمر من يحصل على تقريرين أو

أكثر بمرتبة ضعيف

أولا : الإحالة الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب :

قامدة رقم ( ٧٣ )

المسند :

تقديم تقريرين متتاليين من الموظف بدرجة ضعيف — عرض أمره على الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب للبت في أمره على النحو المقرر في المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ — الحكمه من اسناد ذلك الى الهيئة المذكورة دون لجنة شئون الموظفين .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ( معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ ) صريح في اسناد الاختصاص الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب فيما يتعلق بخص حالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف والبت في أمره ، سواء بالاكفاء بتوجيه تنبيه اليه بتحسين حالته ان آتست فيه المقدرة على ذلك ، أو بتقرير نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ، مع حرمانه من أول علاوة دورية نتيجة لتقديم هذين التقريرين عنه ، أو بفصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف . واذا كان الشارح لم يقرر هذا الاختصاص لمجلس التأديب ذاته ، بل للهيئة التي يشكل منها هذا المجلس ، فانه لم يسنده الى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة

التابع لها الموظف ، وفى هذا المعنى الخروج بحالة الموظف المتقدم عنه تقريران متتاليان أو ثلاثة بتقارير بدرجة ضعيف عن مجرد كونها مسألة عادية مما يتعلق بشئون الموظفين الداخلة فى اختصاص تلك اللجنة ، اذ أن الموظف الذى ينطبق عليه حكم المادة ٣٢ إما أن يكون ضعفه المسجل عليه فى التقارير راجعا الى اهماله وتقصيره فى اداء واجبات وظيفته ، فيكون عرض امره على الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب - والحالة هذه - أمرا طبيعيا ، وإما أن يكون ضعفه راجعا الى عجز فى استعداداته ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أخرى ، أو بالنسبة الى الوظائف كافة ، وهذه الحالة - وإن لم تكن فى الإصبل من طبيعة التأديب اذا لم يكن الموظف قد ارتكب ذنب التقصير فى عمله ولكن استعداده وتكوينه هو الذى لا يرتقى به الى المستوى المطلوب للوظيفة المنوط به القيام بأعبائها - الا أنه نظرا الى خطورة الأمر الذى جددته القانون الذى يستهدف له الموظف فى هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر فى واجبه المسجل عليه تقصيره ضعفا فى التقارير ، فقد أراد الشارع أن يكفل ضمانا مماثلة لكل من هذا وذاك ، ما دام معرضين لنفس النتيجة .  
( ملعن ١٧١ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/٦ )

#### قاعدة رقم ( ٧٤ )

##### المبدأ :

حصول الموظف على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف - أحواله الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته وتقرير ما تراه وفقا لنص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - أفراد الحالات الواردة بهذا النص يطاع خاص ليست له طبيعة التأديب ، وإن كفلت له ضماناته ونسأوت معه فى بعض الآثار - عدم جواز الطعن فى القرارات الصادرة من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب أمام مجلس التأديب الاستثنائى .

##### ملخص الحكم :

أن المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثالث من الباب الأول من هذا القانون وعنوانه

« التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » كانت قبل تعديلها القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ النص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة لدرجة الكفاية اتى يستحقها كل موظف والتأشير بذلك فى ملف خدمته . وفى سجل الموظفين . ثم استحدث القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ النص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب لحصص حالته : فإذا تبين لها انه قادر على تحسين حالته وجهت اليه تنبيهها بذلك والا قررت نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع باعبائها . فإذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف يفصل من الخدمة ويترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن موظف بدرجة ضعيف عدم احتيقنه لأول علاوة دوريه واصبحت تقضى بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لحصص حالته فإذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفته أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب او مع خفض درجته او مرتبه . او نقله الى كادر ادنى فإذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش او المكافأة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد مبالهرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . ويؤخذ من التطور التشريعى لنص المادة ٣٢ انفة انذكر ان حكمها كان فى البداية مقصورا على تقدير درجة كفاية الموظف وبيان ادائه ثم ارتبط بفكرة الكفاية هذه عند اول تعديل علاج حالة ضعفها المتكرر المسجل على الموظف بتقريرين سنويين متتاليين . وانحصر هذا العلاج فى تنبيهه توجهه الى الموظف الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب والتى يناط بها فحص حالته اذا ما تبين لها انه قادر على تحسينها او نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع باعبائها . او فى فصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف واصبح ميئوسا من صلاحيته لاي عمل . وقد ذكر المشرع ان الموظف فى هذه الحالة يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب وذلك كضمانة لقدرتها من حيث التخصص على فحص حالته ونوجيهه وتقرير صلاحيته ولم يشأ ان تكون الاحالة الى مجلس التأديب ذاته كهيئة لها ولاية التأديب والمعتاب لينتفى عن هذا الوضع طابع التأديب البحت .

وأية ذلك انه خول الهيئة المذكورة فى حالة وجود تقريرين متباينين بدرجة ضعيف اما الاكتفاء بمجرد استحداث الموظف على تحسين حالته واستنهاض همته اذا آمنت فيه المهدرة على ذلك ، واما تقرير نقله الى وظيفة اخرى يستطيع النهوض بمسئولياتها دون تخفيض فى درجته أو مرتبه أو نى الكادر الذى ينتمى اليه ، مع حرمانه بقوة القانون من أول علاوة دورية ، وليس هذا لو ذاك من انجزاءات التأديبية فى شيء . ثم تدرج المشرع بعد ذلك فى التعديل الثانى امعانا فى رعاية صالح الوظيفة العامة فحول الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بقل الموظف المقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الوظيفة التى يكون قادرا على الاضطلاع بامعائها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر اثنى ، وكذلك فصله من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة اذا تبين لهما انه غير قادر على العمل . وعلى الرغم مما ائطوى عليه هذا التعديل من تشديد عن سابقه فان الشارع لم يخرج فيه عن نطاق الفكرة التى بداها فى التعديل السابق ، وهى المخايرة بين وضع الموظف الضعيف وبين اوضاع التأديب وطبيعته ، تلك المخايرة اثنى حدث بالشارع الى ايراد المادة ٢٢ فى الفصل الثالث من الباب الاول من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تحت عنوان « التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » ، فى حين ان المواد الخاصة بالتأديب وهى المواد من ٨٤ الى ١٠٦ وردت فى الفصل السابع من هذا القانون تحت عنوان « تأديب الموظفين المعينين على وظائف دائمة » . وتناولت اجراءات التأديب والعقوبات التأديبية وطرق النظم منها . ذلك ان ضعف الموظف المسجل عليه فى التقارير المتتالية قد لا تكون انعكاسا لاهماله وتقصيره فى اداء واجبات وظيفته ، الامر الذى تتكفل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه ، وانما قد يكون راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة ، وقد يكون صالحا لوظيفة اثنى بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة ليست من طبيعة التأديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير فى عمله أو الاهمال فى واجبات وظيفته ، ولكن استعداده وتكوينه وطاقته فى الانتاج وفهمه للمسائل وتصريفه للامور هو الذى لا يرقى به الى المستوى المطلوب من الكفاية والاهلية للوظيفة المنوطة به القيلم بأعبائها الا انه نظرا الى

خطورة الأثر الذي حدده القانون والذي يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المتصرف في واجبه فقد أراد الشارع أن يكل له ضمانته بعرض أمره على هيئة قضائية هي الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لمنحه فرصة للمحصر حالته أمامها بوصفها هيئة فحص لتقدير صلاحية الموظف - لا هيئة عقاب وتأديب . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٥٧٦ لسنة ١٩٥٣ « كذلك استجلبت بالمادة ٣٢ مادة جديدة تقضى بإحالة كل موظف يحصل على تقدير ضعيف في سنتين متتاليتين إلى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب باعتبارها هيئة صلاحية . وهذا ضمان جدير للموظف قصد به إبطاءه الفرصة لمناقشة درجة كفايته أمام هيئة قضائية وذلك لإيجابية السرية التي فرضت على التقارير » . وتقدير الصلاحية الذي ينتهي إلى مجرد نقل الموظف من عمل إلى آخر دون خفض أو تنزيل في الدرجة أو المرتبة أو الكادر هو إجراء مستقل عن التأديب في طبيعته وفي أثره . وهو أيضا كذلك إذا ما انتهى إلى فصله من وظيفته إذا كان غير قادر على العمل لكون هذا حقا أصيلا للإدارة تهاكسه بغير الطريق التأديبي في حالة عدم صلاحية الموظف للنهوض بأعباء الوظيفة العالية وتبعاتها تحقيقا لحسن سير العمل في المرافق العامة ، وإذا كانت الحالات التي تدخل في حكم المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة تنفرد بهذا الطابع الخاص الذي ليست له طبيعة التأديب وإن كملت لها ضماناته واستوتت معه في بعض الآثار وكان الشارع لم ينص على أن الترتار الصادر بالتطبيق لهذه المادة يكون قابلا للطعن فيه ، وكان الحق في الطعن لا ينشأ إلا بنص يقرره ، والخصومة في الطعن استثناء لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه فإن الأحكام الخاصة بالطعن في القرارات الصادرة من المجالس أو المحاكم التأديبية الابتدائية لا تسرى بالنسبة إلى تلك الصادرة بالتطبيق للمادة ٣٢ آتية الذكر . ومن ثم فإن استئناف مورت الطامتين للقرار الصادر في ٢٨ من يناير سنة ١٩٥٨ من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بمحكمة استئناف الابتدائية والقاضي بعزله من وظيفته مع حفظ حقه فيها عساه يكون مستحقا له من معاش ومكافأة ، أمام مجلس التأديب الاستئنافي لموظفي وزارة العدل يكون غير جائز القبول . ( طعن ١٥٧٦ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/٧/٢ )

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التي حلت محل الهيئة المشكل منها مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بموتبة ضعيف ما دام لم يبلغ أو يسحب من جهة الاختصاص .

قاعدة رقم ( ٧٥ )

المبدأ :

ليس للمحكمة التأديبية أن تعقب على تقدير الكفاية في التقرير السنوي طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا ان يكون قد قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإداري — أساس ذلك ان المحكمة التأديبية ليست في هذا المجال محكمة إلغاء .

ملخص الحكم :

ان المحكمة التأديبية في ولايتها التي خلقت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال أعمال حكم المسادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليست محكمة إلغاء ومن ثم فهي لا تبك التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوي الذي يعرض عليها طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا ان يكون قد لم بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

( ملعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٧/٤/١٩٦٥ )

قاعدة رقم ( ٧٦ )

المبدأ :

محكمة تأديبية — ولايتها التي خلقت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال أعمال حكم المسادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مشروط بفحص حالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متقابلان بدرجة ضعيف ، وانزال حكم هذه المسادة ، بعد اجراء الموازنة والترجيح ونوعى الملامية بين حالته والمركز الذي يوضع فيه — التعقيب على تقدير الكفاية الواردة في التقريرين السنويين لا يدخل في ولاية هذه المحكمة ، طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا ، الا اذا قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

### ملخص الحكم :

ان المحكمة التأديبية في ولايتها التي خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال اعمال حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منوطه بما نصت عليه هذه المادة — وهو فحص حالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى . فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصله من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة . وفي الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته — فالمحكمة التأديبية اذن في ولايتها هذه ليست محكمة الغاء ، ومن ثم فهي لا تملك التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوي الذي يعرض عليها . طالما لم يلع التقرير من قضاء الالغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح ، الا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من اوجبه اتعدام القرار الإداري لها سلف البيان .

ولا حجة في الاعتراض بان منع المحكمة التأديبية في المجال مسالف الذكر من التعقيب على تقدير الكفاية في التقارير السنوية التي تعرض عليها من شأنه أن يجعل بيهتها آلية محضه لا حجة في الاعتراض بذلك لان المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة مقيدة في حدود انزال حكم القانون على الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . وانما ناط بها في هذه الحدود لفحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص بما اذا كان قادرا على الاضطلاع باعباء وظيفة أخرى أو انه غير قادر على العمل . كما انها — اذا ما قدرت انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفة أخرى — تدر ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الاخرى بذات الدرجة والمرتب أو انه ينقل مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى . وكل اولئك واضح الدلالة في نفى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية في حدود انزال حكم المادة ٢٢ المشار اليه وفون ان تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية في التقارير السنوية . فهو عمل لا بد في ادائه من اعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح وتوضي الملامية بين حالة الموظف والمركز الذي يوضع فيه .

( طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢٤ )



ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم ( ٧٧ )

المبدأ :

ولاية المحكمة التأديبية في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف — زوالها منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين — شتوت الاختصاص في ذلك للجنة شئون العاملين .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التي خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال أعمال حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف قد زالت منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي جعل الاختصاص في هذا الشأن مقتوذا للجنة شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ منه .

( طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣ )

( و طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧ )

قاعدة رقم ( ٧٨ )

المبدأ :

احالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليين بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته — المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يعد ذلك من قبيل التأديب وليست له طبيعته — انتقال الاختصاص في ذلك الى لجنة شئون العاملين في ظل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي في ظلها صدر القرار المطعون فيه في الفقرة الاولى منها على ان ( الموظف الذي يقدم

عنه تقريران مقتاليان بدوجة ضعيف يقدم الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص جلته ماذا تبين لها أنه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله إليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى فإذا تبين لها أنه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ) - وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع قد غاير بين وضع الموظف الضعيف وبين أوضاع الناقيب وطبيعته ، ذلك أن ضعف الموظف المسجل عليه في التقارير المتتالية قد لا يكون انعكاسا لاهياله وتقصيره في أداء واجبات وظيفته الأمر الذي تتكامل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه ، وإنما قد يكون راجعا الى عجز في استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وتعليمه معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أدنى ، وهذه الحالة ليست بن شبيعة التأديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير في عمله أو الإهمال في واجبات وظيفته ولكن استعداده وتكوينه وطاقته في الإنتاج وفهمه نفساني هو الذي لا يرقى الى المستوى المطلوب من الكفاية والاهلية للوظائف المنوط به القيام بأعمالها ، إلا أنه نظرا الى خطورة الأثر الذي حدده القانون والذي يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف الذي أهمل في واجبه ، فقد أراد الشارع أن يكفل له ضمانته بعرض أمره على انهيئة المشكل منها مجلس التأديب لتمحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة المشكل لتقدير صلاحية الموظف لا هيئة عقاب وتأديب ، وإذا تقوم الهيئة بهذا الفحص تجرى الموازنة وال ترجيح وتتوخى الملامة بين حالة الموظف والمركز الذي تقتضى بوضعه فيه - وقد خلفت المحاكم التأديبية الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في هذا الشأن ، ثم اعتبارا من تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالقولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أصبح الاختصاص بأعمال حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بتقدير ضعيف للجنة شؤون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ من القانون المذكور .

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الأسباب الحقيقية التى أغضت الى ضعفه فى أداء أعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ فى شأنه :

#### قاعدة رقم ( ٧٩ )

المبدأ :

الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف — المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة المحكمة التأديبية عند نظر حالة الموظف فى مجال أعمال حكم هذه المادة — وجوب فحص حالة الموظف من كل الوجوه والنظر فى الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب إليه اذ قد يكون من بينها ما يعد سببا اجنبيا لا يسأل الموظف عن نتائجه .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ سالفة الذكر منوطة بما نصت عليه هذه المادة وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتابعان بمرتبه ضعيف لتقف على مدى صلاحيته وتحدد على هذا الأساس المركز الذى يوضع فيه — ومما لا شك فيه أن هذا الفحص يتعين أن يكون دقيقا شاملا لحالة الموظف ولجميع العوامل التى أثرت على قدرته وإنتاجه وكفاءته وأن يتناسب فى شموله ودقته مع جسامه الأثار التى تترتب على نتيجته — التى قد تصل الى الفصل من الوظيفة — ومتى تم الفحص على هذا الوجه أمكن الوقوف على الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب الى الموظف وعلى ما اذا كان من بينها ما يعد سببا اجنبيا حال دون قيامه بواجباته بصفة وكافية — وبذلك تستطيع المحكمة أن تصل الى تقدير سليم لحالته وتوازن على أساسه بين هذه الحالة وبين المركز الذى تلقى بوضعه فيه بدخلة فى اعتبارها جميع العناصر ذات الأثر فى هذا الشأن ومن بينها ما يكون

قد أصيب به من أمراض حالت دون قيامه بواجباته بالدقة والكفاية المتطلبين  
اذ من بين الامراض ما يؤثر تأثيرا خطيرا على سلوك الموظف وكتايسته  
ويعتبر سببا خارجا عن ارادته بحيث لا يسوغ مساطته عن نتائجه .

( طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥ )

#### قاعدة رقم ( ٨٠ )

المبدأ :

اميل حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن  
الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف — منطه ان تكون  
حالة ضعف الكفاية قائمة به عند انزال هذا الحكم عليه — اساس ذلك —  
وجوب ان تكون حالة الضعف قائمة من وقت طلب اصدار القرار الى ان  
يصدر فعلا .

#### ملخص الحكم :

ان مناط اميل المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ان  
تكون حالة ضعف الكفاية قائمة بالموظف عند انزال هذا الحكم عليه .  
ذلك ان القرار الذي يصدر وقتا للحكم المذكور ليس جزاء تاديبيا ينمى  
توقيعه على الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف ولو زالت  
عنه حالة ضعف الكفاية ( التى هى سبب القرار ) قبل صدوره — بل ينمى  
ان يكون هذا السبب قائما من وقت طلب اصدار القرار الى ان يصدر  
فعلا — فان زال هذا السبب قبل ذلك امتنع اصدار ذلك القرار على المحكة  
التاديبية او على لجنة شئون العاملين التى آل اليها الاختصاص فى هذا  
الشأن — ذلك ان ما تقوم به المحكة التاديبية او اللجنة المشار اليها هو فحص  
حالة الموظف لتقدير صلاحيته وهى اذ تقوم بهذا الفحص تجرى الموازنة  
وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف عند اصدار قرارها وبين المركز الذى  
تقرر وضعه فيه .

( طعن ١٢٨٢ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/١٣ )

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم ( ٨١ )

المبدأ :

المادة ٣٢ من قانون التوظيف - نصها على احالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لتقرر احده امرين ، أما نقله الى وظيفة اخرى او فصله من الخدمة اذا كان غير قادر على العمل - حصول الموظف على تقرير ثالث بدرجة ضعيف ، فى حالة نقله الى وظيفة اخرى ، يوجب فصله - شرط صحة التقرير الثالث ان يوضع عن نشاط الموظف فى الوظيفة الجديدة التى تقرر نقله اليها - التقرير الثالث الذى يعد فى الفترة التى كان امر الموظف خلالها معروضا على الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وعن ذات الوظيفة التى كان يشغلها قبلا لا يصح الاعتماد به لترتيب الفصل .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الاخيرة من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليين بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لعرض حالته ، فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتبة او مع خفض درجته او مرتبه او نقله الى كادر ادنى . فاذا تبين لها انه غير قادر على الملبصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش او المكافاة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . وظاهر من ترتيب فقرات هذه المادة ان المشرع افترض ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف غير صالح لتولى الوظيفة التى يشغلها ، ومن ثم فقد تضمن النص حكما لحالتين لا ثالث لهما الحالة الاولى ، ان يكون الموظف قادرا على الاضطلاع باعباء وظيفة اخرى

فماجز نقله اليها والحالة الثانية أن يكون غير قادر على العمل أصلا فواجب فصله أما أن تعتبر الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الموظف قادرا على العمل في نفس وظيفته فهذا ما استبعده المشرع تماما . وفي تقصى قصد الشارع من الفقرة الأخيرة من هذه المادة قول ديوان الموظفين في ( ملف الديوان رقم ٣٨١ - ١٨٨/١ ) « أن إجراءات إحالة الموظف الذي قسّم عنه تقريران بدرجة ضعيف إلى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب طبقا للمادة ٣٢ من قانون التوظيف يجب اتخاذها فور اعتماد التقرير الثاني عنه بدرجة ضعيف ؛ وذلك للنظر في إمره وتوجيهه إلى تحسين حالته أو نقله إلى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ويجب أن تثبت الهيئة المذكورة في الأمر قبل حلول ميعاد تقديم التقرير السنوي الجديد عنه . أما إذا تعذر اتخاذ الإجراءات لسبب لا يمكن تناديه ، وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضئيلة فهذا لا يترتب عليه فصل الموظف تطبيقا للفقرة الثانية من المادة (٣٢) . وذلك لأن الفصل لا يكون بحسب الترتيب في سياق النص إلا إذا نزل الموظف أمام الهيئة المذكورة ومصلحت في إمره على أحد الوجهين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة إذ أنه في هذه الحالة وحدها يكون قد استنفذ معه كل ما اعتبره القانون لازما لإصلاح حاله ويكون فصله هو الأمر الذي لم يجد المشرع علاجا غيره ، أما تقديم التقرير الثالث قبل ذلك فلا يجوز أن يترتب عليه هذا الأثر النهائي وهو الفصل .

وفي رأى الديوان أيضا ( ملف ١٧/١/١٤٠٠ بتاريخ ١٢/٢٦/١٩٦٠ ) .

أن الموظف ما دام لم ينقل إلى عمل آخر طبقا لحكم المحكمة النيابية — الهيئة المشكل منها مجلس التأديب — وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيف وهو في وظيفته التي تقرر نقله منها إلى عمل أخف مسئولية ، فلا يعتد بهذا التقرير الثالث في فصل الموظف طبقا لحكم المادة ٣٢ من قانون التوظيف ، وفي موضع آخر ( ملف الديوان رقم ٢٧/١/٩١ بتاريخ ١٤ من يناير سنة ١٩٦١ ) « أن تقديم تقرير ثالث بدرجة ضعيف عن الموظف لا يؤدي إلى فصله ، لأن هذا الأثر لا يترتب إلا على التقرير السنوي الذي

يقدم عن عمله فى الوظيفة التى قررت المحكمة نقله اليها ولا يفنى التقرير الذى يقدم فى عمله الجديد بعد بضعة شهور فقط من بدئه « وتبرعاً على ذلك فى ضوء ما قصد اليه المشرع من الفقرة الأخيرة من المادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة ، لا يقضى الاعتداد بالتقرير السنوى السرى الثالث الموضوع بدرجة ضعيف عن النشاط الوظيفى للمطعون عليه خلال سنة ١٩٥٩ لأن مقتضى الاعتداد به يستلزم اصدار قرار الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الصادر فى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٠ بنقل ٥.٠٠٠.٠٠٠ إلى وظيفة أخرى . والثابت مما سلف بيانه أن الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بجامعة الاسكندرية كانت قد رأت اعطاء المطعون عليه فرصة أخيرة لتقويم حالة وشخصه مهته والارتفاع بقدراته وكتابته الى مستوى الوظيفة المسمين فيها وهو ما أدى بها الى تقرير نقله الى وظيفة أخرى بالمستشفيات . وفى هذه الوظيفة الجديدة قصد المشرع أن يوضح من نشاط مثل هذا الموظف وعن عمله فيها التقرير السنوى السرى الذى يعول عليه والذي به يعتمد . وهذا ما عبر عنه المشرع بقوله فى الفقرة الأخيرة للمادة ٣٢ : اذا قدم عنه بعد ذلك مباشرة تقرير آخر . فالوظيفة الجديدة التى تقرر نقل الموظف اليها هى وحدها التى اصبحت شرعا محل المشروع للتقرير السنوى المنتج لآثاره قانوناً فى مجال الفصل ، وجامعة الاسكندرية اذ اعتدت خطأ بالتقرير السنوى الثالث الموضوع عن المطعون عليه بدرجة ضعيف من عمله فى وظيفته القديمة ولقامت على هذا الاعتداد الخاطىء قرار فصل المدعى من خدمته اعتباراً من ١٩٦١/٤/٥ لحصوله على ( ثلاثة تقارير سرية بدرجة ضعيف ) تكون قد فوتت عليه حقاً مشروعاً فى فرصة أخيرة قررتها له بأمر المشرع ، الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وذلك بخلاف ما يترتب هذا الاعتداد الخاطىء من البطالان الذى يرجع الى أن محل التقرير السنوى وهو الوظيفة العامة لم يلحقه أى تغيير من حيث الواقع فى الوقت الذى استقر فيه للمطعون عليه مركزاً قانونياً وحقاً مؤكداً فى النقل الى وظيفة أخرى قصد المشرع أن تكون له بمثابة الفرصة الأخيرة ليرتفع بطلانه الى مستواه كما نيلت من قرار الفصل وقد أضحى وشيكا ؟

قاعدة رقم ( ٨٢ )

المبدأ :

لتر تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف في ثلاثة تقارير متتالية — قرار لجنة شئون الموظفين بفصل المطعون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف — ثبوت أن واحدا من هذه التقارير باطل ومخالف للقانون — بطلان قرار لجنة شئون الموظفين لتخلف أحد الأسباب التي قام عليها .

ملخص الحكم :

مضى ثلث أن قرار تقدير كفاية المطعون عليه عن إحدى السنوات باطل ومخالف للقانون تلك المخالفة الجسيمة تنزل به إلى درجة العدم فإن لجنة شئون الموظفين إذا استندت إليه وقررت فصل المطعون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف فإن قرارها يكون باطلا لتخلف أحد الأسباب التي قام عليها .

( طعن ٨٤٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦ )

قاعدة رقم ( ٨٣ )

المبدأ :

بطلان قرار لجنة شئون الموظفين بفصل موظف قدرت كفايته ثلاث مرات متتالية بدرجة ضعيف بسبب بطلان التقرير الخاص بإحدى السنوات — لا يفهم منه أنه يكفي لهذا الفصل تقديم تقريرين بهذه الدرجة .

ملخص الحكم :

مضى كان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين باطلا بسبب بطلان التقرير السنوي الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف عن سنة من السنوات



الثلاث المشار إليها فيه — فانه لا وجه بعد ذلك للقول بان لجنة شئون الموظفين كان يمكنها — بفرض اسقاط هذا المبدأ — فصل هذا الموظف لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف فى عامى ١٩٥٨ ، ١٩٦٠ — لا وجه لذلك لان الثابت — حصيها تقدم — ان لجنة شئون الموظفين بنست قرارها بفصل المطعون عليه على سبب محدد هو حصوله على ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف وقد ثبت عدم صحة هذه التقارير ، هذا من جهة ومن جهة اخرى فانه طبقا لصريح نص المادة ٢٢ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ السابق ايراد نصها ، كان يتعين على لجنة شئون الموظفين — قبل ان تصدر قرارها بفصل المطعون عليه لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — ان تثبت أولا فيما اذا كان يصلح للقيام باعباء وظيفية اخرى ام لا يستطيع واذا كان الثابت انها لم تفصل فى هذه المسألة الاولى التى ترد قيما على سلطتها فى هذا الشأن فانه لا محل للقول بان القرار الصادر بفصل المطعون عليه يمكن حمله على هذا السبب .

( طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦ )

سادسا : فقد أحد التقريرين المتقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف لا يحول دون توقيع الأثر المترتب على ذلك :

قاعدة رقم ( ٨٤ )

المبدأ :

مرض حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف على المحكمة التأديبية وفقا لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — فقد أحد هذين التقريرين — لا يمنع من أعمال هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان القول بان منع المحكمة التأديبية فى مباشرة ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية التى تعرض عليها من شأنه ان يجعل مهمتها آلية محضة — لا حجة فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة متيدة فى حدود انزال حكم القانون على الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، وانما ناط بها فى هذه الحدود لحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفته الأخرى فتقرر نقله اليها أو أنه غير قادر على العمل منفصلا من وظيفته ، كما انما اذا ما قدرت أنه قادر على الاضلاع بأعباء وظيفته الأخرى فانها تقدر ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الأخرى بذات الدرجة والمرتب أو أنه ينقل مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى وذلك كله واضح الدلالة فى نفي وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزاله حكم المادة ٣٢ دون أن تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية . فهو عمل لا بد من أدائه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح ويؤخذ الملامحة بين حالة الموظف والمركز الذى يقضى بوضعه فيه .

فإذا كان التقرير الخاص بالحقوق المعروضة حالته على المحكمة التأديبية امعالا لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٦ عن عام ١٩٥٨ قد استوفى الاوضاع المرمية في هذا الشأن واعتمدته لجنة شئون الموظفين حسب الثابت من محضرها وترتب على هذا التقرير آثاره القانونية محرم المدعى من أول علاوة دورية بناء على حصوله على درجة ضعيف في هذا التقرير ، فعلى المدعى عليه أن هو ادعى خلاف هذا الواقع أن يثبت العكس وقد أحيط علما به بل وتظلم منه وتقرر رفض تطلبه ولكنه قبل الوضع ولم يطلعن عليه قضائيا فمن ثم لا يسوغ القول إذا ظهر أن أصل التقرير قد فقد بانعدامه اعتمادا على هذا السبب وحده ، ذلك أن فقد أصل التقرير لا يحجب الحقيقة ما دامت وقائع الحال بحسبها يستخلص من الأوراق الرسمية التي هي حجة بما تضمنته تاطعة في الدلالة على عكس ذلك .

( طعن ١١٣٣ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨ )

سابقا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مردة الى اصابته بمرض عقلى فلا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف :

#### قاعدة رقم ( ٨٥ )

المبدأ :

الاثر المترتبة على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف — المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — الاثر المشار اليها وأن لم تكن لها طبيعة التوبيخ الا انها لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف الكفاية — عدم ترتيب هذه الاثر اذا كان ضعف كفاية الموظف يرجع الى اصابته بمرض عقلى .  
ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الطاعن كان خلال عام ١٩٦١ مصابا بمرض عقلى فانسه كان يتمتع اعفائه من معقبات هذا المرض ذى الاثر الخطير على سلوكه وكفايته ومن بين هذه المعقبات اعمال احكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأنه تاسيسا على انه قدم عنه تقريران متتاليان بمرتبه ضعيف احدهما تقرير عن عام ١٩٦١ المشار اليه — وهى احكام من شأن اعمالها ان تترتب عليها آثار خطيرة قد تصل الى الفصل من الوظيفة وهو ما تحقق فعلا بالنسبة الى الطاعن بعد ان قدم عنه تقرير ثالث بمرتبه ضعيف من عام ١٩٦٣ — ذلك ان هذه الآثار ولئن لم تكن لها طبيعة التاديب الا انها لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف الكفاية لا يجوز اعمالها فى حق موظف كان عند تقرير كفايته مصابا باضطراب عقلى — اذ ان هذا المرض يعتبر سببا جنبيا لا يد للطاعن فيه حال دون قيامه بواجبات وظيفته على الوجه المطلوب فلا يسوغ مسامحته من معقباته وليس فى عدم اعمال احكام المادة ٣٢ المشار اليها فى شأن الموظف المصاب بمثل هذا المرض ما ينطوى على عدم رعاية للمصالح العام واحسن سير العمل فى المرافق العامة اذ تكفلت احكام القانون بتنظيم مركز الموظف المريض وانهاء خدمته — عند الاقتضاء — بسبب عدم اللياقة الصحية وذلك على الوجه الذى ارتآه المشرع كفيلا بتحقيق المصلحة العامة والمواجة بينها وبين مصلحة الموظف المريض .

( طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥ )

## الفصل الخامس

### سلطة لجنة شئون العاملين في التقييم على تقديرات الكفاية

أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب تدل عليه الأوراق ومستخلصا استخلاصا سائفا منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الأخذ بتقديراتهم :

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة معجلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف - ليس طليقا من كل قيد بل يجب أن يقوم على سبب يبرره - وجوب تأسيسه على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها اعمالا لبدأ سنوية التقرير .

ملخص الحكم :

انه وان كانت المادة ٣١ من قانون الموظفين تنص على ان يقدم التقرير السنوي عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقرير درجة الكفاية التي تراها الا انه لا جدال في ان القرار الصادر من اللجنة المذكورة بتقدير درجة كفاية الموظف وان لم يتقيد برأي رؤساء الموظف الا انه شأنه شأن أى قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتمين ان يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي

يتم عنها ، وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون الموظفين ليس تطبيقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل الموظف عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل من الاوراق وكلا ينتهك مبدأ اصل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

( طعن ٢٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٨٧ )

#### المبدأ :

نص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة لجنة شئون الموظفين في التقدير — هي سلطة غير مطلقة : يتعين ان تستند الى عناصر ثابتة ومستخلصة من ملف خدمة الموظف ومتعلقة بعمله خلال السنة ، وأن تزن كفايته بموازين العناصر التي تتألف منها عند التمقيب على تقديرات الرؤساء .

#### ملخص الحكم :

إذا كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قد جرى نفيه وفق التعديل الاخير بأن يقدم التقرير السنوي عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين في التقدير وجواز استبداده من أي مصدر شاعت الا أنه لا جدال في ان تقدير اللجنة المذكورة وان لم يقتيد برأي الرؤساء المباشرين للموظف الا أنه يتعين أن يبنى على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائما من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها التقرير ، ولا بأس أن يلم بنتائج ما عسى أن يكون قد أسند اليه من مآخذ ما دامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلها دقيقا من احكام او قرارات قضائية ، وإذا وجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على حقيقة كفايته

مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطبـاع واستعداد ذهني وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم ، فان لجنة شئون الموظفين ينبغي عند التعقيب ان تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وان تزنها بموازين العناصر التي تتألف منها .

( طعن ١٥٢٤ لسنة ٦ ق - جلسته ١٩٦٤/٦/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٨٨ )

#### المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء وان كان تقديريا الا انه ليس تحكميا - يجب على اللجنة عند التعقيب ان تبني تقديرها على عناصر جديدة وثابتة - رقابة القضاء على قيام هذه العناصر .

#### ملخص الحكم :

حيث انه ولئن كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة قد جرى نصه وفق التعديل الاخير بان يقدم التقدير السرى السنوى من رئيس الموظف المباشر ثم يعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لالغاء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها لما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استبداده من أى مصدر شاعت ، الا انه لا جدال ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظف المباشرين وان كان تقديريا الا انه ليس تحكميا اذ المفروض فى هؤلاء الرؤساء ان يكونوا بحكم اتصالهم برؤسيتهم اقتر على تحرر سلوكهم وتقدير كفايتهم ، ناذا اوجب على هؤلاء الرؤساء ان يقيموا تقديراتهم على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سابقا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقدير وعلى حقيقة كفايته بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطباع واستعداد ذهني وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم ، فان لجنة شئون الموظفين ينبغي عليها عند التعقيب ان

تقيس عمل الموظف وكفائيته بهذه المعايير ذاتها وان تزنها بموازين العناصر التي تتألف منها ، وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقد عليه دليل من الاوراق وكبلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

ومن حيث انه لو صح ان يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير ، فان الطريق السوى هو ان تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت عليه في هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالقسط من واقع عيون الاوراق ، او ان تتخذ الجهة الادارية سبيلها في احوالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها ، اما ان تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون ، فله غير هذه الانحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون واحداً للشهائيات التي وفرتها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ومن حيث انه باستظهار حالة المدعى من واقع الاوراق وملف خدمته . يبين انه لم يوقع عليه طوال مدة خدمته ويقرر الجهة الادارية ذاتها سوى ائذار بسبب التأخير وذلك بالامر رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥١ ، وفيما عدا هذا الائذار فقد جاءت صحيفته خالية بما يشوبها لهذا كانت تقديراته في تقاريره السنوية عن السنوات ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ ، ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ ، ١٩٥٧ كانت على التوالي جيد ، ٨٩ درجة ، ٩٦ درجة ، ١٠٠ درجة ، جيد ، ٨٩ درجة ، جيد ، ٨٤ درجة وان هذا الموظف قد تدرج في حياته الوظيفية من الدرجة الثامنة حتى وصل الى الدرجة اثناسية . اما بالنسبة لتقارير المباحث والمخابرات التي تدمى الوزارة انها استندت اليها في خفض تقدير كفايته عن سنة ١٩٥٨ فقد طلبت الى جهة الإدارة تقديمها منذ تحضير الدعوى الا ان مندوب هذه الجهة ابدى انه يتعذر على الوزارة تقديم تلك التقارير .



ومن حيث انه بتطبيق الأوضاع القانونية بالنسبة للتقارير حسبما  
المعت المحكية فى ضوء ما استظهرته من حالة المدعى يبين انه لم يوتع  
عليه جزاء خلال السنة التى قدم عنها التقرير ، وإن تقدير رئيسه المباشر  
له كان بمرتبة ممتاز ٩٢ درجة مع تزكيته والشهادة له بأنه يؤدى عمله  
على اكمل وجه ، وقد وافق على ذلك المدير المحلى ، ثم جاء رئيس المصلحة  
فقدّره بمرتبة جيد ٨٤ درجة ، ويلاحظ ان مراقب تبوين شمسال القاهرة  
قد اثير على تظلم المدعى المرفوع الى الوزارة عن تقريره السنوى بان  
المدعى عمل معه منذ ١٩٥٨/٩/٦ وخبره غائس فيه الموظف الذى يتميز  
بقدر من الكفاية والأمانة ولم يحدث منه خلال هذه الفترة ما يستوجب  
مساءلته واشترت المنطقة أيضا على هذا التظلم بانها تعزّز رأى المراقبة فيها  
يختص بعمله ومسلكه خلال المدة التى تخم منها التقرير ، ومتى كان الأمر  
كذلك وكانت الجهة الادارية قد حجبت عن هذه المحكية تقارير الباحث  
والمخابرات فامجزتها عن تسليط رقابتها عليها ووزنها بميزان القانون ،  
وكانت العناصر التى قام عليها تقرير لجنة شئون الموظفين قد تساططت  
وتهاوت بعد ان انتفى الدليل عليها ، فان التقدير المطعون فيه يصبح غير  
محمول على عناصر واقعية تنتجها ماديا وقانونا ، ومن ثم فان تخفيض  
لجنة شئون الموظفين لتقدير المدعى عن عام سنة ١٩٥٨ لا يجد له سنداً  
من عمله الوظيفى او من مسلكه خلال السنة المذكورة .

( طعن ٩٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧ )

### قاسدة رقم ( ٨٩ )

#### المبدأ :

تعميق لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا  
من كل قيد — يتعين ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا  
سائفا من وقائع تنتجها — قرار اللجنة قرار ادارى يجب ان يقوم على  
سببه الجبر له قانونا .

### ملخص الحكم :

ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليفا من كل قيد ، بل يتعين ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع نتائجها ، ذلك لان القرار الصادر من اللجنة ، شأنه شأن أى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، والا كان مائدا لركن السبب ومخالفا للقانون .

( طعن ٦١٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٤ )

### قاعدة رقم ( ٩٠ )

#### المبدأ :

وجوب ان يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقرير الكفاية مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية - الالتزام بالتسبب يمثل ضمانا اساسية للعامل - مثال - تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز بمعرفة من الرئيس المباشر وموافقة كل من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة على ذلك - تخفيض لجنة شئون العاملين لمرتبة كفاية العامل الى جيد وذلك بانقاص درجات كل من عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات وعنصر الصفات الشخصية والاخلاق - ينبغى ان يكون ذلك مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع نتائجها - العنصران سائغا الذكر من عناصر التقدير يفضيهما المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى والاستعداد ذهنى وحسن التصرف والالتزام وادراك المسؤولية - التغيير فى هذه الصفات لا بد ان يكون امرا محسوسا من ادلة مادية تدل عليه ولا يجدى فى التذليل على تغيرها مثل هذا التغيير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرسلا - بطلان قرار اللجنة بتخفيض مرتبة كفاية المدعى من ممتاز الى جيد .

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان التقرير بتقديم كفاية المدعى محل النزاع هو عن عام ١٩٦٩ لذلك مانه تسرى فى شأنه احكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت المادة ٢٩ من هذا النظام تنص على انه :

« يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لفاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية » .

كما تنص المادة ٣١ من هذا النظام على أنه :  
« للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تمتدها أو تعدلها بناء على قرار مسيب » .  
وتنص المادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أنه :

« يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى لرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لامتداده أو تعديله مع ذكر الأسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .  
والاستناد من المواد المتقدم ذكرها هو وجوب ان يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية ، وهذا الالتزام بالتسبيب عند تعديل التقدير يمثل ضمانا أساسية للعامل لما يترتب على تقدير الكفاية من اثر حتمى على الترقية وعلى منح الصلاوة وعلى البقاء فى الخدمة .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدمى خلال عام ١٩٦٩ ان رئيسه المباشر قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (٩٨ درجة) ودون بخانة الملاحظات بالتقرير ان المدمى « يستحق الترقية عن جدارة لكفايته الممتازة مع انتاج ضخم يتميز بالاداء الحقيق المتقن وقدرة فائقة على الانجاز وبذل جهد كبير فى تطوير عمله وكذلك بذل كل طاقته فى العمل فى كل الوقت مع امتياز خاص باذراك عال لمسؤولية الخدمة العامة وتغان

فى أداء واجبات عمله » وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير باسبابه كما وافق عليه رئيس المصلحة ومنحه كل منهما مرتبة « ممتاز » ايضا ولكن لجنة شئون العاملين قامت بتخفيض مرتبة كلتيه من «ممتاز» ايضا الى «جيد» وذلك بانفاص مجموع درجاته من ٩٨ الى ٨٤ درجة ووزعت الدرجات المخفضة على عنصرين متتاليين هما عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات بان انقصته من ١٩ درجة الى ١٤ درجة وعنصر الصفات الشخصية والاخلاق بان انقصته من ٢٩ درجة الى ٢٠ درجة .

ومن حيث انه وان كان تقدير كفاية العامل فى اى عنصر من عناصر التقدير هو من الامور التى تتركض فيها الادارة الا ان ذلك ليس طليقا من كل قيد بل مشروط بان يكون مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من وقائع تنتجها ذلك ان القرار الصادر من لجنة شئون العاملين فى هذا الصدد شأنه شأن اى قرار ادارى يجب ان يتسوم على سببه الجبر له قانونا والا كان ناقدا السبب .

ومن حيث ان العنصرين سالفى الذكر من عناصر التقدير ينتميان المعاملة والتعاون والسلوك الشخص والاستعداد ذهنى وحسن التصرف والتيقظ وادراك المسؤولية وهى جميعا — من الصفات المتعلقة بشخصية العامل التصانفا يجعل التفرغ فيها امرا لا بد ان يكون محسوسا من ادلته مادية تدل عليه تتصل بسلوك العامل وتصرفاته الشخصية فى عمله او خارج عمله ولا يجرى فى التحليل على تغيرها مثل هذا التفرغ المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرسلا ذلك ان الثابت من تقارير كفاية الدعى لاربعة سنوات سابقة وفى ذات الادارة التى يعمل بها انه حصل على مرتبة ممتاز خلال كل سنة من هذه السنوات وحصل فى العنصرين المتقدم ذكرهما على تقديرات نهائية او تشايف النهائية وحصل من رئيسه الجوائر فى التقدير محل النزاع فى هذين العنصرين على ٤٨ درجة من ٥٠ درجة وتضمنت خاتمة الملاحظات — على ما سبق بيانه — الاشارة بما يتناول هذين العنصرين لديه وقد اعتمد هذا التقدير باسبابه من كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة ، وعلى ذلك فان التخفيض الذى اجرته اللجنة وقد تناول

بنودا داخله ضمن هذين العنصرين وبصورة جعلت تقديرات بخلف العناصر الواردة بالتقرير متناقضة ، ذلك أن للعناصر ذات الطابع الشخصي أثرها على عنصر الإنتاج والعمل وهما العنصران اللذان سلمت جهة الإدارة له فيهما بأقصى الدرجات ، ومن ثم يكون التخفيض الذي أدخلته على العنصرين الشخصيين لا يستند إلى سبب صحيح يبرره بل أن ما تنطق به تقارير المدعى السابقة وما نالهم تقديرات لهذين العنصرين فيه ما يناهض هذا التخفيض الذي أجرته اللجنة ، وعلى ذلك يكون قرارها في هذا الشأن غير قائم على سبب ويندو باطلا حقيقا بالإلغاء فيما تضمنه من تخفيض كفاية المدعى عن عام ١٩٦٩ من مرتبة ممتاز إلى مرتبة جيد .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بغير هذا النظر فأنه يكون قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه فيتمتع الموظف والمؤهل والقضاء بالإلغاء قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية المدعى على نحو ما تقدم بيانه .  
( طعن ٩٦ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٨/٥/٦ )

### قاعدة رقم (٩١)

#### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا إلى سببه المبرر له قانونا - يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة وتتعلق بعمل العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير - تخفيض درجة كفاية العامل استنادا إلى صدور قرار بمجازاته أثناء السنة التي وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت في فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير - كذلك فإن مجرد إحالة العامل إلى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ما لم يستند ذلك إلى أسباب للإحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعن ينمى على الحكم أنه جاء متهاترا ومخالفا للقانون،  
أذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة

١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين اولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ من نعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء الا فى سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا فى عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويخى هذا الانهيار لالفاء القرار وان قام ركن السبب فيه على امر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة احد الامور التى اتخذها سببا لقراره ومن الامتنات على الواقع قول الحكم ان اللجنة استندت قرارها الى الاسباب التى لقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة فى انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف اسباب هذه الاحالة او مبرراتها للسرية التى تحيط بهذه القرارات ولان اللجنة لم تشر الى شىء من هذه الاسباب فى اجبال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية ، اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية ، مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية ، هذا وقد زال هذا السبب بسدور قرار رئيس الجمهورية باعادة الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد ، وتجب ازالة اثاره واحكامها ذلك الخفض ، اذا صح ان اللجنة استندت الى اسباب احالة الطاعن الى الاستيداع ، فانه كان يتعين على الحكم ان يعرض دفاع الطاعن الذى مفاد تلك الاسباب ، ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصبه بالفساد والقول بان الطاعن لم ينفذ النقل الى بورسعيد فور صدور قراره امر ان صح كان يستوجب معاقبته تديبيا واعتباره منقطعا عن العمل ، ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وان الطاعن بالمر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ اصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجيء الذى تصد به عقابه بدليل انه بعد الفاء احالته الى الاستيداع اميد الى مدينة طنطا ذاتها ، ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وانما بسبب شهادة ادلى بها وأورد بها وقائع لم تستطع النيابة

الإدارية اثباتها ، فالتقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح  
اذ لم يقدم شكوى أبداً ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ، ويرد الطاعن ،  
ما جاء عن سمعته في أسباب الإحالة بأنه أعيد الى وظيفته في السنة ذاتها  
والمدينة ذاتها وبقى الى وظيفة فنية في الجبة ذاتها فضلاً على عضويته  
لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند إحالته الى الاستيداع وظيفته  
كتابية لا تجعل له شأنًا في أعمال التموين ، وقد تحركت لبقاء الطاعن في  
عمله بطنطا ثلاث جهات هي مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين  
وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفائه وسحب  
قرار الاستيداع وأصبحت الأسباب التي أقيم عليها لا وجود لها في  
التأمون .

ومن حيث ان الثابت في الاوراق ان الطاعن قدرت كتابته في التقرير  
السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج  
و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصي و ٨  
درجات للقدرات المطلقة بالاستعداد الذهني وحسن التصرف والتثيخ وزكاه  
المدير المحلى بأنه موظف كفء نشيط متعاون ملم المساما كمالا بعمله وأهل  
لتحمل المسؤولية وتقلد وظيفة أعلى ، وفي التقرير السرى لعام ١٩٦٣ قدره  
الرئيس المباشير بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها : ٥ درجة للعمل والانتاج  
و ١٢ للصفات الشخصية و ٧ للقدرات ، ولابد كل من المدير المحلى ورئيس  
المصلحة مرتبة مرضى ، ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة  
بان انقصت مادة العمل والانتاج ٢٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات  
والقدرات درجتين ، واينت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة أيام من مرتبه في  
القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ وإحالته على الاستيداع لمدة  
سنة اعتبارا من ١٩٦٢/٢/١٢ وأذ يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر  
بما نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه في العمل  
سنة ١٩٦١ وان الإحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك  
الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته واذا كان ما نسب الى الطاعن من  
خطا مسلكى في شكواه ليس من شأنه ان يؤثر فيها حقيقته في الواقع من  
انجاز لعمله وانتاجه شهد به رؤساؤه ، فلا يجوز ان ينقص هذا

الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن في عمله ، كما لا يؤثر في مستوى هذا العمل ما استندت اليه إحالة الطاعن الى الاستبعاد من مآخذ على سلوكه وذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان ، يبقى على الوظيفة ولو غزر انتاجه - ولا ينفع له شيء في العودة اليها ما لم يكن متحلياً بالسمعة الطيبة - واد اعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢١٠ لسنة ١٩٦١ ، وبعد اشهر من احالته الى الاستبعاد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٦٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن في سمعة الطاعن التي صدرت عنها الاحالة الى الاستبعاد ، ولا تدع مجالاً للاستناد الى ما دحض من اسباب قرار تلك الاحالة وفي غير ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن في عمله وانتاجه ، ويكون ما انقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتعين الحكم بالفائه ، واذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح القانون ويحق الفأؤه والفاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ما يترتب على ذلك من الاثار وتلزم الادارة المصروفة .  
( طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٣/١/١٩٨٠ )

#### قاعدة رقم (٩٢)

#### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية العامل يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا - لا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصاً سابقاً من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التي قدم التقرير عنها - مؤدى ذلك ان تقرير لجنة شئون العاملين ليس طليقاً من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة - مثال - اذا ثبت من الاوراق وخاصة ملف خدمة الجدي انها خالية مما يمكن ان يصلح سنداً لما ذكرته اللجنة من اسباب مرسلة تبهر الجيوب بكفاية المدعى ، فقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .



### ملخص الحكم :

انه ولكن كان المشرع قد خول مدير المصلحة ان يعزل في تقدير الرئيس المباشر او المولى وفقا للمادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة ، الا انه اوجب ان يكون هذا التعديل مسببا ، كما انه اذ حول لجنة شئون العاملين بمقتضى المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سلطة مناقشة الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين واعتماد هذه التقارير او تعديلها بقرار مسبب ، الا ان قضاء هذه المحكمة جرى تطبيقا لاحكام المادة المذكورة على ان قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل وان لم يتقيد برأى رؤساء العامل الا انه يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، ولا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى يقدم التقرير عنها ، وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو متيسر بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتى تجد اصلها في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة ، وذلك كله حتى لا يؤخذ العامل بما لم يقع عليه دليل من الاوراق .

ومن حيث ان رئيس المصلحة قد خفض تقدير المدعى من غير ان يذكر اسبابا لذلك ، كما وان لجنة شئون العاملين قد بررت الهبوط بمرئية كفاية المدعى من متوسط الى ضعيف بما ذكرته من ان انتاجه موجه لغير الصالح العام ، وانه ساء المعاملة وسلوكه يقصف بعدم التعاون وعدم الحرص على الصالح العام وان تصرفه بعيد عن الصالح العام وهى اسباب - رغم خطورة ما انطوت عليه - وردت برسلة ، واذ ثبت من الاطلاع على الاوراق ، وخاصة ملف خدمة المدعى ، انها خالية مما يمكن ان يصلح سندا لما ذكرته لجنة شئون العاملين من مبررات الهبوط بكفاية المدعى الى مرتبة ضعيف فمن ثم يكون ما سألته اللجنة من اسباب غير مستندة الى عناصر مستخلصة من وقائع ثابتة محددة تنتجها ، وبالتالي يفقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فإن قرار لجنة شؤون العاملين بتخفيض كفاية المدعى الى مرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٦ يكون قد بنى على غير سبب صحيح حريا بالالغاء ، واذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فإنه يكون قد أصاب الحق في تضائه ، ومن ثم فإن الطعن لا يقوم على أساس سليم من القانون ويتعين لذلك القضاء برمضه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

( طعن ٦٦٧ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٨/٤/١٩٧٦ )

### قاعدة رقم ( ٩٣ )

المبدأ :

قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ الصادر أعمالا لنص المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة - نص هذا القرار على أنه اذا كان تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف فإنه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأستناد تعززه مستمدة من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير - الفاية المتوخاة من هذا النص هي توفير الضمان الكافي للموظف على نحو يتواءم مع الآثار الهامة التي تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف - مقتضى ذلك أنه اذا كان التقرير قد جاء خلوا من الاستناد التي تعزز تقدير كفاية الموظفين بدرجة ضعيف وأنها تقتصر على بيان الأرقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية فإن هذا التصور في التسبب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شؤون العاملين باعتماد التقرير لإغفاله إجراء جوهريا يكفل للموظف ضمانة أساسية .

ملخص الحكم :

إن البند خامسا من النموذج الخاص الذي صدر به قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ أعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قد جاء فيه أنه « لما كان التقدير بدرجة ضعيف وممتاز له أثر ضخم على مستقبل الموظف هبوطا وصودا فإنه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأستناد تعززه مستمدة بطبيعة

الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وفي حالة التقدير بدرجة الامتياز يجب على القائم بالتقدير أن يبين نواحي الامتياز للتوضيح للترقية إلى الوظائف الأعلى ، وغنى عن البيان أن الغاية المتوخاة من هذا النص هي توفير الضمان الكافي للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التي تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف ، فليس من شك في أن تقدير الكفاية بتلك الدرجة من شأنه المساس بمستقبل حياته الوظيفية وقد ينتهي بحرمانه من الوظيفة ، ولهذا فقد كان لزاما أن يكفل للموظف من الضمانات ما يدرأ منه احتمالات التقدير الخاطئ الذي لا يتصور على أسباب صحيحة مستمدة من سلوك الموظف وأعماله خلال السنة التي وضع عنها التقرير ، وبهذه المثابة فإن الإجراء الذي قضى باتباعه القرار السالف الذكر هو بغير منازع إجراء جوهري يترتب على إغفاله بطلان التقدير بحسب مقصود الشارع ، وعلى مقتضى ما تقدم ولما كان الثابت أن التقرير المطعون فيه الذي وضع ابتداء بمرحلة مراقبة عام البرامج الموجهة ثم عرض على مدير الإذاعة ثم اعتمدته لجنة شئون الموظفين ، هذا التقرير جاء خلوا من الاسانيد التي تعزز تقدير درجة كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف ، وأنها اقتصر على بيان الأرقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية والتي من مجموعها استخرج التقرير العام لدرجة كفاية المطعون ضده وهذا التصور في التسبب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون الموظفين باعتبار تقدير كفاية المطعون ضده وذلك لإغفاله إجراء جوهريا كما سلف البيان يكفل للموظف ضمانا أساسية ومن ثم يترتب على إغفاله بطلان التقدير ، وبالإضافة إلى ما تقدم فإنه مما يشكك في صحة التقديرات لمختلف عناصر التقرير المطعون فيه - وهو عن عام ١٩٥٩ - أن جهة الإدارة أصدرت قرار في ١٩٥٩/١/٣ بإنهاء فترة اختبار المدعى بعد حوالي ثلاثة عشر شهرا من تاريخ تعيينه ثم أصدرت قرارا في ١٩٥٩/١١/١٦ أي قرب نهاية السنة التي وضع عنها التقرير لترقية المطعون ضده إلى الدرجة الخامسة ، وهذه دلائل لا يمكن أن تشير إلى أن درجة كفايته كانت ضعيفة خلال تلك السنة ، وأنها يستفاد منها أن تقدير كفايته على هذا النحو لم يتم على أساس من البحث الدقيق ولم يستند إلى أصول ثابتة مستمدة من ملف الخبزة أو من

الاعمال التى تام بها طوال السنة التى وضع عنها التقرير أو من سلوكه الشخصى خلال تلك السنة وذلك تطبيقا لبدأ سنوية التقرير ، لا سيما اذا ما روعى ان الجزء الذى وقع عليه بالخصم ثلاثة ايام من راتب شهر اكتوبر سنة ١٩٥٨ كان عن وائمة حدثت خلال سنة ١٩٥٨ وأن الواقعات الاخرى المنسوبة اليه جاءت مبهلة ولا سند لها من الاوراق التى احتواها ملف خدمته .

وحيث أنه متى كان ذلك فان القرار الصادر بتقدير درجة كفاية المطمون ضده عن سنة ١٩٥٩ - بدرجة ضعيف يكون غير قائم على سبب صحيح فى القانون أو الواقع ومن ثم يصبح متمينا الغاؤه وبهذه المناسبة يكون الحكم المطمون فيه قد أصاب وجه الحق اذ قضى بذلك ويكون الطعن على هذا الحكم متمينا رفضه .

( طعن ٩٣٣ لسنة ١٢ ق - جلسة ١١/٥/١٩٧٥ )

#### قاعدة رقم ( ٩٤ )

##### المبدأ :

سلطة لجنة شئون العاملين فى تقدير كفاية العاملين - وهوب أن يقوم تقديرها على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سابقا من اصول ثابتة بملف الخدمة أو من معلومات الرؤساء - فلو ملف خدمة العامل مما يشوب سلوكه - حصوله على مكافأة تشجيعية وغيرها من الدلائل التى تثير الشك فى مدى الحق فى وضع التقدير - بطلان التقدير .

##### ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة سبق أن قضت بان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف هو قرار تترخص فيه اللجنة بسلطانها التقديرية وان القانون لم يعين للجنة طريقا محددا لتلزم به فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على جميع الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما يتفق مع الحق

والواقع ونرى هذا الخصوص سبق لهذه المحكمة أيضا أن قضت بأنه لا جدال في أن القرار الصادر من اللجنة بتقدير درجة الكفاية - شأنه في ذلك شأن أى قرار إدارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا. فيتمتعين إذن أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستقلة استقلالاً سائفا سواء من ملف خدمة الموظف أو من معلومات رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وبخاصته بحكم صلات العمل أو من العناصر الأخرى المتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير والذى يخلص من ذلك أن قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية ليس طليقا من القيود وأنه إذا استند ذلك القرار إلى رأى الرؤساء المباشرين للموظف فإن هذا الرأى يفترض فيه أن يجيء نتيجة تحصيل دقيق لأعمال الموظف وسلوكه وهو ما يتمم معه على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على كفايته بمقارنة بعناصرها الموزعة على عدة صفات من إنتاج وبوظيفية واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسئولية وهذه التقديرات يجب أن تستخلص من أصول ثابتة سائفة وعلى لجنة شئون الموظفين بدورها أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وإن تزنها بموازين الأصول المستقاة منها بتقديرات الرؤساء وحيث أنه في خصوص المقارنة المائلة فإن ملف خدمة الطاعن قد خلا مما يشوب سلوكه خلال الفترة التى وضع عنها تقدير الكفاية فلم توقع عليه جزاءات ولم تقدم ضده شكاوى ولم يكن استعماله لحقه في الإجراءات مثيرا للانتباه بالنسبة إلى أية فترة أخرى فلذا أضيف إلى ذلك أن اللجائمة المطعون ضدها لم تتحضر ما جاء على لسان الطاعن من أنه حصل على مكافأة تشجيعية في السنة التى وضع عنها التقرير وأن مسجل الكلية - وهو الرئيس المباشر للطاعن - قد أيد طلب الطاعن الذى قدمه إلى عميد كلية الهندسة في ١٩٦٤/٦/٣ بملتهسا إرساله إلى الجامعة لتمديد التقرير المطعون فيه وذلك بأن أشر المسجل على ذيل هذا الطلب بموافاقته على تعديل التقرير من درجة ضعيف إلى درجة مرضى فإن هذه الدلائل مجتمعة من شأنها أن تفضى ظللا من الشك على مدى الدقة التى روعيت عند وضع المسجل للتقرير المطعون فيه كما أنها تزرع اليقين في أن الملاحظة التى أبداهها عميد الكلية في خاتمة الملاحظات قد استخلصت استقلالاً دقيقاً من الواقع

المموس وذلك بشأن ما جاء بها عن تهرب الطاعن من مسؤولياته وتفاعسه  
عن أداء ما يكلف به من أعمال ، وبهذه المثابة فإن الهبوط بكفاية الطاعن  
إلى درجة ضعيف لا يكون قد حصل تحصيلاً سلبياً من عناصر تؤدي إليه  
وبالتالي فإن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتاريخ ١٩٦٤/٤/٢٨  
يكون قد جاء غير مستند إلى سبب صحيح من الواقع والقاتون لدينا بالالفاء  
وإذا أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فإنه يكون قد جانب الصواب  
ويتمين — والحالة هذه — القضاء بالقائه وبالفاء القرار المطعون فيه مع  
الزام الجهة الإدارية المصروفات .

( طعن ٧٤٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢ )

#### قاعدة رقم ( ٩٥ )

##### المبدأ :

تقدير كفاية الموظف — ليس ثمة ما يلزم لجنة شئون الموظفين بتسبيب  
قراراتها بتقدير كفاية الموظفين أو إعادة التقدير بندا بندا .

##### ملخص الحكم :

ليس لزاماً على لجنة شئون الموظفين أن تبين تقديرها لكفاية الموظف  
تفصيلاً بحسب كل مادة من مواد التقدير وبحسب كل عنصر من عناصره  
الفرعية الواردة في النموذج المعد لذلك ، ذلك أنه يبين جلياً من النموذج  
الذي تحرر عليه تلك التقارير أنه لم يعد لتدوين تقدير اللجنة بالشكل  
التفصيلي الذي رسمه لتدوين تقدير الرؤساء المباشرين — كما أنه في ذات  
الوقت ليس هناك في قانون الموظفين ما يوجب على لجنة شئون الموظفين  
تسبيب قراراتها أو إعادة التقدير بندا بندا .

( طعن ١٠٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢ )

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

نص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وإن كان يوصى بإطلاق يد لجنة شئون العاملين في تقرير مرتبة الكفاية إلا أن القرار الصادر من اللجنة يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا - خلو ملف خدعة العامل من نسبة أى تقصير إليه في تاديبه لعمله أو مجازاته بأى عقوبة تأديبية بل ووجود مستندات تشهد بثبوته مما يترتب عليه عدم جواز الهبوط بكفايته الى مرتبة جيد - أثر ذلك - أن تخطى العامل لسبب حصوله على تقرير كفاية بمرتبة جيد غير قائم على أساس سليم - عدم الاعتداد بتقدير الكفاية والمفاء قرار التخطى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص بالتقرير السنوى عن تقدير كفاية المطعون ضده بمرتبة جيد المطعون فيه ، فإنه لما كانت المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أن « يعد الرئيس المباشر التقرير السنوى كفاية عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد ابداء رايه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسيب » وواضح مما نص عليه من اجراءات اعداد التقارير السنوية عن العاملين أن المشرع حرص على وضع ضمانات معينة تعمد التقارير عن التأثر بالاوهاء الشخصية والاغراض الخاصة لما لهذه التقارير من أثر بالغ في حياة العاملين الوظيفية .

ومن حيث أنه من الاطلاع على التقرير السرى عن كفاية المطعون ضده عن الفترة من أول يولية سنة ١٩٧٢ الى آخر يونية سنة ١٩٧٣ يبين أن الموضع في خاتمة الرئيس المباشر والمدير المطى ورئيس المصلحة ورئيس لجنة شئون العاملين شخص واحد هو السيد / . . . . . وكيل منطقة مصر الجديدة .

ولما كان نص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يوحى بإطلاق يد لجنة شؤون العاملين في تقدير مرتبة الكلية وجواز استمدادهم أي مصدر شاعت ، إلا أنه لا جدال في أن القرار الصادر من اللجنة شأنه شأن أي قرار إداري يجب أن يقوم على سببه المتردد له قانونا فيتعين أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا سواء من ملف خدمة العامل أو غيره من المصادر المختلفة عن العامل بها يمكنها من تقدير حقيقة كفايته بمناصرها المختلفة .

ومن حيث أن ملف خدمة المطعون ضده قد خلا من نسبة أي تقصير إليه في أدائه لعمله أو مجازاته بأي عقوبة تأديبية ، بل على العكس من ذلك فقد رشحته الوزارة لمنحة رعاية الثمباب لحضور برنامج كليفلاند الدولي لقادة الشهاب لعام ١٩٦٤ ، وقد ذكر المطعون ضده في عريضة دعواه وفي تظلمه المقدم إلى مفوض الدولة لوزارة التربية والتعليم أنه حصل على درجة الدكتوراه في علم النفس سنة ١٩٧١ من كلية الآداب ، وأشرف على عدة نشرات وكان يلقي محاضرات نفسية في المدارس وأخيراً مقرراً للتربية الاجتماعية بمحافظة القاهرة وعضواً بلجنة التخطيط لمكافحة الجريمة بالمحافظة وعضواً باللجنة الاستشارية لخور المعلمين والمعلمات وعضواً بلجنة انصراف الطلاب بالوزارة وكرم يوم المعلم بمنحته إدارة مصر الجديدة شهادة تقدير للتفوق في عمله ، واستشهد المطعون ضده على كل ذلك بالمستندات التي انطوت عليها الحافظة المودعة تحت رقم (٧) من ملف الدعوى أمام محكمة القضاء الإداري ولما كانت الوزارة لم تنكر على المدعى ما ذكره في هذا الصدد وكان الثابت بملف خضته أن تقاريره السرية من الأعوام من ١٩٦٤ إلى ١٩٧١ كلها بمرتبة ممتاز ، فلا يستساغ عقلاً ومنطقاً بعد ذلك أن تهبط كفاية المطعون ضده فجأة إلى مرتبة جيد ، خاصة وأنه لم يتم دليل سواء من ملف خدمته أو من غيره من المستندات على هبوط مستوى المطعون ضده في عمله بل على العكس من ذلك فإن الشواهد تدل على ما يخالف ما انتهى إليه تقرير الكلية المطعون فيه ، وبالتالي يكون القرار الصادر بتقدير مرتبة كفاية المطعون ضده بجيد المطعون فيه ، وقد صدر غير مستند إلى أساس سليم سواء من حيث الواقع أو القانون ، وهو الأمر الذي دعا مفوض الدولة للتظلمات إلى الانتهاء إلى الفاء هذا التقرير في



٢٢ من يولييه سنة ١٩٧٥ ووافقه على ذلك وكيل الوزارة للشئون المسالمة والإدارية في ٢٣ من يولية سنة ١٩٧٥ ثم رأى وكيل أول الوزارة بناء على مذكرة أعدت في ١١ من يناير سنة ١٩٧٦ الى الموافقة على رفض النظم .

ومن حيث ان السبب الوحيد الذي تذرعت به الوزارة الطاعنة لتخطي المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جيبها هي حصوله على تقرير كتابة برتبة جيد في التقرير السالف الذكر وهو ما يخالف القواعد الخاصة بالترقية السالف بيانها ، ولما كان قد ثبت ان ذلك التقرير قد صدر على غير مقتضى من القانون فبذلك ينهار سبب تخطي المطعون ضده .

ومن حيث ان مقتضى جميع ما تقدم ان الطعن غير قائم على اساس سليم ويكون الحكم المطعون فيه قد صادف صحيح حكم القانون فيها قضى به من عدم الامتداد بتقدير كفاية المطعون ضده عن الفترة من ١٩٦٢/٧/١ الى ١٩٧٣/٦/٣٠ بتقدير جيد ، وبإلغاء القرار الصادر عنه الابر التنفيذي رقم ٩٠٥ في ١٩٧٤/٢/٢ فيها تضمنه من تخطي المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جيبها مع ما يترتب على ذلك من اثار .  
( طعن رقم ٧٩٣ لسنة ٢٣ ق - جلسة ١٩٨١/٦/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ٩٧ )

#### المبدأ :

انعقاد لجنة شئون الموظفين لتقدير كفاية الموظفين ، وإبائاتها في محضرها انها قررت كفايتهم على اساس التقارير المودعة بملفات خدمتهم وما ورد بها عن افعالهم - تقديرها لكفاية المدمى بدرجة ضعيف وتخطيته في الترقية على هذا الاساس - ثبوت ان تقاريره السرية السابقة تشيد بكفايته وسلوكه وان ملفه زاهر بالثناء على عمله - اعتبار قرار اللجنة غير مستند من اصول صحيحة - فقدان قرار التخطي في الترقية لسببه .

#### الخصم المسكوم :

تمت ثبوت ان لجنة شئون الموظفين ، عند اجتماعها لتقدير كفاية الموظفين على هدى المعاييس التي وضعتها لهذا الغرض ، نصت في محضرها

على ان هذا التقدير قد تم بناء على التقارير المودعة بملف كل موظف .  
وما ورد من عمله ، أى ان ذلك التقدير قد تم مستندا الى تلك الاصول ،  
وكان قد استتبأن للمحكمة ان اللجنة لم تتبع الاجراءات  
التي رسمها القانون ، كما لم تتبع القواعد التي رسمها  
في محضرها سالف الذكر ، ففقدت كفاية المدعى بدرجة ضعيف في حين  
ان تقاريره السرية تشيد بكفايته وحسن سلوكه وصلاحيته ، وان ملفه  
زاهر بخطابات الثناء على عمله . وكل هذا يدل على ان تقدير اللجنة  
للمدعى بدرجة ضعيف غير مستند من اصول صحيحة ، الاصول الثابتة بملف  
الخدمة . فان قرار تخطي المدعى في الترقية يكون قد وقع غير قائم على  
سببه الذي يبرره ، ويكون بالتالي خالف القانون .»

(طعن ٥٣ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٨/٤/١٢)

#### قاعدة رقم (٩٨)

##### المبدأ :

الاسباب التي ساقته لجنة شئون الموظفين تبريرا لهبوطها بمرتبة  
المدعى الى درجة ضعيف - اقتصرها على عنصرى الصفات الشخصية  
والقدرات دون ان تمس بملقى عناصر الكفاية - ليس اللجنة شئون الموظفين  
في هذه الحالة ان تستبعد من درجات التقدير أكثر مما حصل عليه المدعى  
من درجات من عنصرى الصفات والقدرات - تجاوز اللجنة لهذا المدى  
في الهبوط بدرجات التقدير - يقع مجانيا للحق مشوبا بمبب مخالفة  
للقانون .»

##### ملخص الحكم :

ان ما أبدته لجنة شئون الموظفين من اسباب - تبريرا لهبوطها  
بمرتبه المدعى الى درجة ضعيف عن سنة ١٩٥٨ انها ينحصر من نفس  
الصفات الشخصية والقدرات وقد قدرت لها ثلاثون درجة حداً للتسويق  
الكامل فيها ، حصل المدعى منها على اثني عشرة درجة من عنصر الصفات

الشخصية وعلى ثماني درجات على القدرات ولما كانت أسباب الانحدار بالتقدير العام حسبها أوردتها اللجنة المشار إليها لا تيسر لى عناصر الكتابة . فان تعرض اللجنة لهذه العناصر التى لم يتعد إليها نقدها فيه الدلالة الاكيدة على أن تقديرها لكهاية المدعى لم يكن مستخلصا استخلاصا سائفا من عناصر تنتجه وتؤدى اليه لانه لو ساغ للجنة شئون الموظفين على أسوا الفروض أن تحو محوا كلها ما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات ، لما استقام لها أن تستبعد من درجات التقدير أكثر من العشرين درجة التى حصل عليها المدعى ومن ثم ما كان ينبى لها أن تهبط بمجموعه البالغ سنا وسبعين درجة الى اقل من ست وخمسين درجة وهو تقدير لكهايته لا يطلع عليه وصف الموظف « الضعيف » فاذا كانت لجنة شئون الموظفين على رغم هذا قد نزلت بتقديره العام الى اقل من خمس وأربعين درجة فان تصرفها يكون مجانيا للحق غير مبنى على الواقع المستفاد من مختلف تقديراته وغنى عن البيان أن المادة ١٣٦ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن الموظف الذى يحصل على ٤٥ درجة فأقل يعتبر ضعيفا فاذا ما استبعد من تقدير اللجنة مقابل العناصر التى ذكرتها ما منحه المدعى من درجات من عنصرى الصفات الشخصية والقدرات فقد يستساغ الهبوط بتقديره العام الى ست وخمسين درجة بدلا من ست وسبعين التى حصل عليها وعلى ذلك يكون المدعى على أسوا تقدير فى مرتبة مرض وهى غير المرتبة التى حصل عليها فعلا ، وعلى ذلك فان قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير كهاية المدعى بدرجة ضعيف يصبح مشوبا بعيب مخالفة القانون .

ثانيا : مهمة لجنة شؤون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى  
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها :

#### قاعدة رقم ( ٩٩ )

المبدأ :

القول بأن لجنة شؤون الموظفين لا تملك سوى تسجيل تقدير الكفاية  
كما هو اذا لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة أية ملاحظات على تقدير  
الرئيس المباشر — فى غير محله — مهنتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير  
النهائى اذا قامت لديها أسباب مبررة لذلك والا سجلت تقدير الرؤساء عند  
انعدام ما يستوجب التعقيب .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون  
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ نصت على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن  
الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس  
المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شؤون الموظفين  
لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية ،  
والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها  
نهائيا » . والقول بأنه اذا لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة أية ملاحظات  
على تقدير الرئيس المباشر فلا تملك لجنة شؤون الموظفين سوى تسجيل  
التقدير كما هو دون نظر فيه أو تعقيب عليه ولو بانث لها أسباب جدية  
تتنضى مراجعة الرؤساء فى تقديراتهم — هذا القول لا يتفق مع روح القانون  
وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ، ذلك انه قد تقوم لدى اللجنة  
أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو أسباب  
جديدة ما كانت تحت نظرهم ولو أنهم تبينوه الما انتهبوا الى ما انتهبوا

اليه من تقدير . كما انه اذا كان الموظفون يتبعون مصالح أو رؤساء عدة بينما تنتظمهم وحدة واحدة في الترقية فيجب أن توزن كفايتهم بميزان واحد تحقيقا للمساواة بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقيةاتهم ، الامر الذي لا يتأتى الا اذا كان التعقيب النهائي على جميع التقديرات وان تعددت مصادرها منوطا بلجنة تضبط الميزان بينهم جميعا وهي لجنة شئون الموظفين ، والا لانفس الامر الى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من جهة والمصلحة العامة من جهة أخرى ، وكل أولئك قاطع في الدلالة على ان مهمة اللجنة حتى في هذه الصورة ليست مجرد تسجيل مادی للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها ، وانها مهتمة بالتعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائي اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب ، والا سجلت تقدير الرؤساء ما دام ليس ثمة ما يستوجب مراجعته والتعقيب عليه .

( ملعن ١٩٦٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٥٧ )

### قامدة رقم (١٠٠)

#### المبدأ :

لجنة شئون الموظفين - سلطتها في تقدير الكفاية - ليست مجرد تسجيل مادی للتقديرات الصادرة من الرؤساء - بل في التعقيب الجدى عليها بصفة نهائية - ترخصها في ذلك بسلطة تقديرية اذا ما قامت لديها اسباب جدية تقطع في عدم صحتها او تبينت اسباب جديدة ما كانت تحت نظر الرؤساء ، ولها ان تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها وتوصل للتقرير على وجه سليم يتفق مع الحق والواقع - تخفيضها التقدير استنادا الى ما تكشفته منه المحاكمة التأديبية من أمور يقوم عليها وتأثر فيه في جملته بصفة عامة - لا بعد ازدواج العقوبة ولا جزاء مجددا - لا تترتب على اللجنة ان هي اعتدت في التقدير على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام في تماقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله بكفاية .

### ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ نصت على ان التقرير السرى عن الموظف يقدم من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ثم رئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها بعد ان كانت قبل تعديلها تقتصر اختصاص اللجنة على تسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية . وقد سبق لهذه المحكمة ان قضت بـان لجنة شئون الموظفين هى المرجع النهائى فى تقدير درجة كفاية الموظفين الخاضعين لنظام التقارير السنوية وانها تبشر اختصاصها فى هذا الصدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها ان تعمل هذه التقديرات بما تراه على اساس ما هو وارد بملف الخدمة بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون وان اللجنة تتعرض فى تقديرها لدرجة كفاية الموظف بسلطانها التقديرية ولا سبيل الى مناقشتها فى هذا التقدير لتعلقه بصميم اختصاص الادارة كما ان القانون لم يعين لها طريقا معينا لتلتزمه فى تقدير الكفاية فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها على كفاية الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير على وجه سليم دقيق ينساق مع الحق والواقع وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة فى ان تستعمل تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها فى تقدير درجات كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى انها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة او المصلحة التى يعمل بها الموظف ، الذين لهم من خبراتهم ومراتبهم والمهام واشرائهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع والقول بان لجنة شئون الموظفين لا تملك التعقيب على تقدير الرؤساء المباشرين ولو بانست لها أسباب جدية تقتضى مراجعة هؤلاء الرؤساء فى تقديراتهم لا يتفق مع روح القانون وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ذلك انه قد تقوم لدى اللجنة أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو

اسباب جديدة ما كانت تحت نظرهم لو انهم تبينوا لما انتهبوا الى ما انتهبوا اليه من تقدير - ومن ثم فان مهمة اللجنة ليست مجرد تسجيل مادي للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل هي التعقيب الجدي بصفة نهائية على جميع التقديرات قبل وضعها وان تعددت مصادرها اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب واعمال سلطة اللجنة في تخفيض درجة كفاية الموظف في تقريره السنوي المسمى استنادا الى ما تكشف عنه محاكمته التأديبية من امور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهي المواد التي يقوم عليها تقدير كفايته وتؤثر في هذا التقدير في جلسته بصفة عامة لا يعد ازدواجاً للمعوية ولا جزء مجددا بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقدير العام الذي تملكه اللجنة في مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم الذي ترخص فيه بسلطانها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب كما انسه لا تريب على اللجنة ان هي اعتمدت في تقديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام في تعاتب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخضع فيلبيه بعمله بكفاية .

( طعن ٣٦٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/١٢ )

#### قاعدة رقم ( ١٠١ )

##### المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف وفق المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - ونوط بها التقدير النهائي في جميع الاحوال - يستوى في ذلك ان تكون قد ابدت ملاحظات من المدير المحلي او رئيس المصلحة او لم تبد وسواء حصل خلاف في التقدير او لم يحصل - لم يعد عملها بمجرد التسجيل في حالة عدم ابداء الملاحظات .

##### ملخص الحكم :

نص المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الآتي :

« يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظتهما ثم تعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلم الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه .

ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من اول علاوة دورية منع تخطيه لى الترقية لى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .  
ومن حيث أن الفقرة الأولى من نص هذه المادة تعقد اختصاصا للجنة شئون الموظفين لتقدير درجة كفاية الموظف تقديرا نهائيا ويتضح هذا من صراحة نص هذه الفقرة ومقارنته بنص المادة ٣١ قبل التعديل اذ كان يجرى على النحو الآتى :

« يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات لى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . اذ انطأ النص الجديد بلجنة شئون الموظفين التقدير النهائى لى جميع الاحوال سواء ابدت ملاحظات من المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لم تبد سواء حصل خلاف لى التقدير أو لم يحصل ولم يعد عملها مجرد التسجيل لى حاله عدم ابداء الملاحظات وقد جرى قضاء هذه الحكة بذلك لى عديد من الملعون .

( طعن ١٧٦٠ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٣١ )

قامسدة رقم ( ١٠٢ )

المبدأ :

القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - تخفيض رئيس المصلحة التقدير الى مرتبة ضعيف استنادا الى ما دونه لى خاتمة الملاحظات - سلامة تقدير رئيس المصلحة الذى اقرته لجنة شئون الموظفين - مهمة لجنة شئون الموظفين - ليست مجرد تسجيل ماذى للتقديرات الصادرة من الرؤساء .



### ملخص الحكم :

ان مهمة لجنة شؤون الموظفين ليست مجرد تسجيل ماذى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا ثابت لديها مثل هذه الاسباب .

( طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٠٣ )

#### المبدأ :

مهمة لجنة شؤون العاملين ليست مجرد تسجيل ماذى للتقديرات الصادرة من الرؤساء - مهمتها التعقيب النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى - لا وجه للنص بان التقرير وضع بقصد الانتقام ما دامت هناك تصرفات ثابتة تؤيد ما ورد فى التقرير .

### ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٤ ان عميد المعهد قدر كفاية المدعى بدرجة ضعيف جدا (٢٠) درجة موزعة على العناصر الآتية عشر درجات من ستين للعمل والانتاج وأربع درجات من عشر درجات للمواظبة وأربع درجات من عشرين للمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ، ودرجتين من عشر للاستعداد الذهنى وحسن التصرف . وجاء فى خاتمة الملاحظات ما يأتى :

١ - طريقة التدريس يتنذر منها الطلبة ومطلوباته الميدانية محدودة ويهمل فى تدريسه الى كتابة المذكرات المطلوبة ويبيعها بلئن لا يتناسب مع مقدرة الطلبة المالية .

٢ - يميل الى إيقاف العمل وعدم الانتاج ويتخطى حدود سلطاته . ولم يستغل امكانيات المعهد من المعامل والاجهزة بل يكسبها بمكتبه بدون عمل .

( م - ١٢ - ج ١٢ )

٢ - لا يعمل للمعهد إلا عدد ساعات التدريس .

٤ - معالي ويقسو على الطلبة وعلى زملائه ومساعديه ويحرج شعورهم بالفاظ لا تليق من عضو هيئة التدريس بالإضافة الى عدم تعاونه مع ادارة المعهد ويشكل خروجاً ظاهراً على مقتضى الواجب الوظيفي بانارة الشغب والاعتراضات المستمرة - لا يقدر أن هناك ثورة على الروتين ويميل الى العزلة والانعزال عن جهاز العمل بالمعهد كلية . وقد وقع عيبه المعهد في خاتمة المدير المحلى ايضا ، وعرض التقرير على لجنة شئون العاملين فوافقت على التقدير بعد الاطلاع على التقرير المرفق ووقع وكيل وزارة التعليم العالي على التقدير بصفته رئيساً للجنة شئون العاملين وهو في نفس الوقت رئيساً للمصلحة ، وقد جاء التقرير المرافق للتقرير المطعون فيه الذى اشارت اليه لجنة شئون العاملين والصادر من عيبه المعهد في ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٥ مرددا لما جاء في خاتمة الملاحظات واضاف اليها : يميل الى تحويل المعلى الى دراسة وصفية عملية - معلوماته الميدانية محدودة وعلى سبيل المثال المخكرة التى قدمها الدكتور . . . . رئيس قسم الماكينة بجامعة اسيوط والمنتدب للتدريس بالمعهد بشأن خطأ المدعى الفنى في تعليم العنبر وكذلك حادث تدريس الكرنب للطلبة على نبات الترنبيت ، تعود على رفض العمل بالجداول ثم ينقذها بعد فترة - رفض العمل بالجدول في الفصل الدراسى الحالى « الثانى » ١٩٦٥/٦٤ رغم تأنيبه وكيل الوزارة في هذا الخصوص - حرم الطالب . . . . . من دخول محاضراته دون اخطار الادارة - حاول حرمان الطلب . . . . . من دخول امتحان المحاصيل النظرى لتأخره أربع دقائق - اخرج الطالب . . . . . من الامتحان المعلى لمادة الوراثة دون اخذ موافقة الرئيس العام للامتحان - لا يقبل نصيحة او تنهاى من ادارة المعهد ومن زملائه بل يحاول تعقيد المناقشات دون برر هذا وقد اعتمدت لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية المدعى وأخطر به في ١١ من مايو سنة ١٩٦٥ ، فغظم من هذا التقدير فقررت اللجنة بجلسة ١٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ تقدير درجة كفايته بمرتبة ضعيف على اساس انها أدنى مراتب الكفاية وأخطر المدعى بهذا التقدير في ١١ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ فقدم المدعى تظلماً آخر

قررت لجنة شئون الموظفين رفضه في أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ واستندت في ذلك الى ذات الاسباب الواردة في التقرير والفكرات .

ومن حيث أن التقرير السنوي المطعون فيه قد استوفى أوضاعه الشكلية باعتبار أن عميد المعهد هو رئيس المدعى المباشر وهو في نفس الوقت المدير المحلي كما أن وكيل الوزارة يجمع بين صفتي رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ومن ثم يتعين الاعتداد به وترتيب آثاره القانونية .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن عميد المعهد قد منح المسمى ٢٠ درجة ( مرتبة ضعيف ) واستند في ذلك الى ما دونه في خاتمة الملاحظات على النحو الذي سلف بيانه ، وأقرت ذلك لجنة شئون العاملين ، ومن المقرر أن هذه اللجنة تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن ولا سبيل الى مناقشتها فيه ما لم يثبت أن تقديرها غير مستخلص استخلاصاً سائفاً من وقائع منتجة - أو أنها قد انخرعت بهذه السلطة من جادة الصالح العام أو أساءت استعمال سلطاتها وهو ما لم يتم عليه دليل في الدعوى الراجعة ، ولا وجه لما نعهه المدعى على التقرير المطعون فيه من أنه قصد به الانتقام لتقصيره شكوى ضد عميد المعهد ذلك أن هذا السبب وحده لا ينهض في حد ذاته دليلاً على إساءة استعمال السلطة ما دام لم يؤيد بالإشائيد المثبتة والمؤيدة اليه ، فضلاً عن ذلك فإن عميد المعهد لا يستقل بتقدير درجة كفاية المدعى وإنما مرد ذلك في نهاية الأمر الى لجنة شئون العاملين وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مهمة هذه اللجنة ليست مجرد تسجيل مبادئ للتقديرات الصادرة من الرؤساء وإنما مهمتها التعقيب النهائي الجدي قبل وضع التقرير النهائي ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع ، ومع هذا فإن هذا الذي دونه عميد المعهد في خاتمة الملاحظات وأقرته لجنة شئون العاملين له صداه في ملف قضية المدعى إذ تبين من الإطلاع على التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية في القضية رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٥ بناء على الشكوى المقدمة من المدعى ضد عميد المعهد والتي انتهت الى عدم صحة ما نسبته المدعى الى عميد المعهد - تبين من هذه الشكوى أن المدعى قد انتطع عن عمله بدون إذن ثلاثة أيام

متصلة ، وانه امتنع عن تدريس مادة الوراثة التي حصل على شهادة الدكتوراه فيها - وذلك خلال النصف الثاني من العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ وطلب استنراذه في تدريس مادة أساسيات الخضر التي حصل فيها على الماجستير والتي كلف بتدريسها أحد الحاصلين على الدكتوراه بعد حضوره من الخارج ، وقد قدم شكوى الى وزارة التعليم العالي في هذا الشأن وأمر على امتناعه عن التدريس رغم ان العميد أخطره بنز الوزارات استنراذه في عمله الى ان تبحث الشكوى وقد أقر المجلس الأعلى للمعاهد تصريف المعهد بأن يتم التوزيع بين أعضاء هيئة التدريس على أساس المؤهل الأعلى ، كما ان المدمى منع أحد الطلبة من دخول الامتحان لتأخره أربع دقائق ورغم انه صرح الطالب المذكور بدخول الامتحان وكلف وكيل المعهد وأحد المعيدين بإبلاغ المدمى بذلك رفض التنفيذ ولم يعتمد بالثببات وكفل المعهد ذلك في سجل الامتحان مصرا على حضور العميد شخصيا او تقديم تصريح كتابي منه ، ومن ثم يكون التقرير المطعون فيه قد صدر صحيحا وتكون الدعوى على غير أساس من القانون متعينا ورفضها ، واذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب يكون قد صادف وجه الحق في فضائه ويكون الظمن غير تائم على أساس سليم من القانون متعينا ورفضه مع الزام المدمى بالمصروفات .

( طعن ٢٩٧ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٤/٢١ )

قاعدة رقم ( ١٠٤ )

المبدأ :

لجنة شئون العاملين تعقب تعقيا جديا على تقديرات الرؤساء .

ملخص الفتوى :

أنط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة من العاملين من رسائلهم بما يطلبه ذلك من التدخل في تقدير عناصر التقرير بالزيادة او النقصان وما يترتب من تعديل في مرتبة الكفاية ، وأساس ذلك فان مهمة اللجنة ليس مجرد التسجيل المادى لتقديرات الرؤساء وانما التعقيب عليها قبل وضع التقرير النهائي .

( ملف ٢٦٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٣/١٦ )

ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف  
بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها كفاية الموظف وتعيينها  
على تقديرات الرؤساء :

#### قاعدة رقم ( ١٠٥ )

##### المبدأ :

ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف - من مصادر  
ذلك أيضا ما يطلع رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصيته  
بحكم صلات العمل .

##### ملخص الحكم :

ان ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف ، بل ان من  
بين المصادر التي تستند منها حالة الموظف ما يطلع رؤسائه وأعضاء  
لجنة شئون الموظفين عن شخصيته بحكم صلات العمل فاذا كان ما يطلونه  
قد ولد عندهم عقيدة ارتضاها وجدانهم واقتنعت بها ضمائرهم فان  
النتيجة المترتبة على هذه العقيدة تكون قد استغضت من اصول موجودة  
ما دام لم يتم الدليل الإيجابي على الإلتفاف بالسلطة أو اساءة استعمالها .

( ملحق ١٠٠١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٦/١/١٦ )

#### قاعدة رقم ( ١٠٦ )

##### المبدأ :

ملف خدمة الموظف لا يشمل حتما كل ما يتعلق به من معلومات أو  
بيانات أو عناصر لها اثرها في تقدير كفايته - ما يطلع الرؤساء وأعضاء  
لجنة شئون الموظفين عن عمل الموظف وسلوكه وشخصيته بحكم صلات

**العمل —** من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن — سلطة اللجنة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تحديد درجة الكفاية — سلطة تقديرية مطلقة .

### **ملخص الحكم :**

انه ولئن كان الاصل ان ملف خدمة الموظف هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية الا انه لا يشمل حتما كل ما يتعلق بالموظف من معلومات او بيانات او عناصر لها اثرها في التقدير لملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف به ان من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل — ولم يحدد القانون للجنة طريقا معيناً لتلزمه في تقدير الكفاية في التقرير السنوي — بل ان تقديرها يقوم على ما تراه من الاسس كتيلا بالوصول الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع — وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تقدير درجة الكفاية لحكمة ظاهرة هي أنها تضم عددا من كبار الموظفين الذين لهم من خبراتهم ومراهم والمهام واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظفين وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا سليما دقيقا فلا تغريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير كفاية المدعى ان هي انخلت في اعتبارها ما اسفر عنه فحص أحد أعضائها — الذي غوضته في هذا الشأن — لكفايته في ضوء ما أجراه من مناقشات مع مدير المصنع الذي كان يعمل فيه .

( طعن ١٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٣ )

رابعاً : للجنة شئون الموظفين ان تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الموظف الطريق التى تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير :

#### قاعدة رقم ( ١٠٧ )

##### المبدأ :

لجنة شئون الموظفين - تقديرها الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى - أمر تتركض فيه اللجنة بسلطانها التقديرية - قانون موظفى الدولة وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر تنفيذا للمادة ٢٠ منه لم يقيد اللجنة فى التقدير - للجنة الاستماعة بالطرق التى تراها مؤدية الى سلامة تقدير درجة كفاية الموظف واتفاقه مع الحق والواقع .

##### بمخص المصمم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى لدرجة الكفاية هو أمر تتركض فيه لجنة شئون الموظفين بسلطانها التقديرية ، كما ان القانون لم يعين للجنة شئون الموظفين طريقاً معيناً تلتزم به فى تقدير كافة العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على كافة الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديراً سليماً دقيقاً يتفق مع الحق والواقع ولم يكن قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الذى صدر تنفيذا للمادة الثلاثين من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مقيداً للجنة شئون الموظفين فى تقديرها ولا محيداً لها العناصر التى تستند منها تقديرها بل كل ما فعله هو ان يبين العناصر التى يمكن للجنة شئون الموظفين ان تستعين بها على التقدير ولم يمنحها من ان تستند التقدير من عناصر أخرى وقد خص القانون لجنة شئون الموظفين بملك السلطة التقديرية المطلقة فى تقدير درجات

كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهي انها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها الموظف الذين لهم من خبرتهم ومراتهم واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة تلك الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع .

( طعن ٢٦١٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ١٠٨ )

المبدأ :

للجنة شئون الموظفين سلطة واسعة فى التعقيب على تقدير الكفاية ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع .

ملفص الحكم :

انه ولئن كان رؤساء الدعى قد قفروا بكفايته بتسمين درجة الا ان لجنة شئون الموظفين لها سلطة واسعة فى التعقيب على هذا التقدير ، اذ هى تترخص فى تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف ولها فى سبيل ذلك ان تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع ، وهى بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار موظفى المصلحة أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وادنى الى صواب الحكم على كفاية الموظفين ، ما دام لم يثبت انها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمالها ، وهو ما لم يتم عليه دليل فى حالة الدعى وليس للغضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها فى أمر هو من صميم اختصاصها .

( طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ٢٦/٢/١٩٦٧ )



### قاعدة رقم ( ١٠٩ )

#### المبدأ :

للجنة شئون العاملين سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك ان تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مودية الى التقدير السليم — ليس للقضاء ان ياضب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها ما دام لم يثبت انها انحرفت بسلطاتها عن جادة الصالح العام .

#### ملخص الحكم :

ان لجنة شئون العاملين لها سلطة واسعة في التعقيب على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك ان تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مودية الى التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع وهي بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار الموظفين أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وادنى الى صواب الحكم على كفاية الموظف وما دام لم يثبت انها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام كما هو الحال في الدعوى الراهنة فليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها .

( طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣ )

### قاعدة رقم ( ١١٠ )

#### المبدأ :

الاصل ان تتولى لجنة شئون العاملين تسجيل تقرير الكفاية على اساس احدى المراتب الواردة في قانون العاملين دون تقرير العناصر الفرعية بالارقام الحسابية لا يعيب قرار اللجنة ان تقدر هذه العناصر بالارقام الحسابية طالما كان ذلك موديا الى المرتبة التي رأتها كفاية العامل .

### ملخص المسك :

يتضح من مقارنة نظام التظلم المنصوص عليه في قانون العاهلين بنظام التظلم الذي اوجبه قانون مجلس الدولة ان الاول جوازى للمسايل ان شاء قدمه وفي هذه الحالة لا يصبح التقرير نهائيا الا بعد البت في التظلم وان شاء اغضله وفي هذه الحالة يصبح التقرير نهائيا بعد انتهاء الاجل المقرر للتظلم فيه ، كما ان هذا التظلم مقصور على من قدرت كفايته ضميما وبون المتوسط فلا يشمل من قدرت كفايته بغير ذلك وميعاده شهر من تاريخ اعلان العاهل به ويكون تقديمه الى لجنة شئون العاهلين على خلاف التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة . الامر الذي يدل على ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن العاهلين المدنيين بالدولة لم يلغ القواعد الواردة في قانون مجلس الدولة في شأن التظلم الوجوبى ومن ثم نزل هذه القواعد واجبة التطبيق وبالتالي يكون للتظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اثره في قطع ميعاد رفع الدعوى .

انه ولئن كان تقديم التظلم وفقا لحكم قانون العاهلين المدنيين يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد الامر الذي يقضى بقبول الدعوى شكلا ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه في قانون العاهلين الا ان تقرير هذه القاعدة لا يقوم على اساس الفاء احكام التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة بل يستند الى الحكمة التشريعية من استحداث نظام التظلم الوجوبى وهى الحكمة التى كشفت عنها المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ والتي لا زالت تلهم النصوص الحالية وجاء بها ما يلى : « ان الغرض من ذلك هو تقليل الوارد من القضايا بقدر المستطاع وتحقيق العدالة الادارية بطريق ايسر على الناس وانهاء تلك المنازعات في مراحلها الاولى ان رلت الإدارة ان المتظلم على حق في تظلمه فان رفضه أو لم تبث فيه في خلال الميعاد المقرر له ان يلجأ الى طريق التقاضى ».

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان المطعون ضده اعلن بتقدير

كفايته بدرجة ضعيف في ٥ من مايو سنة ١٩٦٥ وتظلم الى لجنة شئون العاملين من هذا التقرير بالتظلم الذي قدم في ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٥ ورفضته اللجنة في ٣ من يونية سنة ١٩٦٥ ثم اخطر بهذا القرار في ١١ من يونية سنة ١٩٦٥ فتظلم منه الى مفوض الدولة في ١٧ من يولية سنة ١٩٦٥ وقدم طلب المساعدة القضائية في ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ ورفض الطلب في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ فلودع عريضة دعواه قلم كتاب محكمة القضاء الاداري في ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦٦ ومن ثم يكون ميعاد رفع هذه الدعوى قد انقطع بتظلم المدعى الى مفوض الدولة وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ لا تريب على لجنة العاملين ان هي ادخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذ انه من الواجب ان يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل امامها صورة صادقة من واقع نواحي نشاطه ومسلكه تسوغ تقدير درجة كفايته تقديرا مبررا من القصور ذلك انه وان كان الاصل هو الاعتماد بالانتماء التي ياتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير اخذا بمبدأ سنوية التقرير الا انه في تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع منها التقرير ما يرين على صفحة المدعى ويخفى بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية ،، وغنى عن البيان ان هذا هو الامر الذي يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية العامل كما ان ذلك لا يحول دون مساواة العامل في مجال تاديبه وما يرتكبه من مخالفات .

ومن حيث انه وان كانت لجنة شئون العاملين تتولى تسجيل تقديرها على اساس احدي المراتب الواردة في قانون العاملين وليست ملزمة بتقدير العناصر الفرعية من التقرير بالارقام الحسابية حسوما جرى قضاء هذه المحكمة — الا انه اذا عن لهذه اللجنة ان تجري تقدير هذه العناصر الفرعية من التقدير بالارقام الحسابية وكان تقديرها لهذه العناصر يؤدي الى المرتبة التي ارتاها للعامل فان ذلك لا يعيب قرارها .

خامساً : ما يجوز للجنة شؤون الموظفين ان تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعميقها على تقديرات الرؤساء :

#### قاعدة رقم ( ١١١ )

المبدأ :

من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية او توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية .

ملخص الحكم :

ان من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية او توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية ولهذه العلة تتضمن نهوض التقرير تخصيص بند مستقل لبيان ما يكون قد وشع على الموظف من جزاءات وما اذا كان قد احيل الى مجلس تاديب او وقف عن العمل او حتى مجرد وضعه موضع الاتهام والريبة ، ومن ثم فلا تثريب على لجنة شؤون العاملين ان هي اخذت في الاعتبار في تقدير كفاية المدعى بجميع عناصرها وما ثبت من تحقيقات النيابة الادارية مما هو منسوب الى المدعى من تهم ومخالفات انتهت المحاكمة التأديبية الى مجازاتها عنها بخمس خمسة ايام من راتبه .

( طعن ١٢٥٥ لمسية ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٣ )

#### قاعدة رقم ( ١١٢ )

المبدأ :

للجنة شؤون العاملين اعمال اثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته اذا تكامل في السنة التي يعد عنها التقرير التحقيق الذي كانت قد باشرته النيابة الادارية وخلصت فيه الى مسؤوليته دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام يوجد ما يدعوها الى الاطمنئسان الكافي بدانته .

### ملخص الحكم :

مضى كان من المسلم أن اللجنة شؤون العاملين أعمال اثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته فى سنة وقوعها وهى ما تزال مجرد اتهامات أو شبهات لم تتأكد بعد فمن باب أولى يكون لها هذا الحق اذا تكامل فى السنة التي يصدر عنها التقرير التحقيق الذي كانت باثرتة النسيابة الادارية عدة سنين وخلصت فيه الى مسئولية الموظف عما نسب اليه دون ما انتظر لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام لم يوجد ما يدعوها الى الاطمينان الكافى بادانته .

( طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٣ )

### قاعدة رقم ( ١١٣ )

#### المبدأ :

لا تثريب على لجنة شؤون الموظفين أن هي اعتدت فى تقديرها على واقعة أحالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التي انتهت الى مجازاته بخفض درجته وأخلتها فى اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا يورين على صفحته ويغشى قياه بعمله بكفائية .

### ملخص الحكم :

ان التقارير السرية ان هى الا تسجيل لحالة الموظف الوظيفية فى جميع النواحي ، وتصوير لدى كفايته ، ولا شك أن ما نسب الى المدعى من تصرفات برية أحيل بسببها الى المحاكمة التأديبية ينطوى على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ويؤثر تأثيرا ضارا ومباشرا فى مجال العمل والانتاج فضلا عما له من تأثير ظاهر فى صفاته الشخصية ونيل من سمعته ونزاهته، وهذه كلها امور تستل لجنة شؤون الموظفين بتقديرها فى جملتها وتكون محل اعتبارها فى تقدير الكفاية ولا يسوغ أن يتسلوى فى المركز القانونى الموظف الذى يتعرض لمحاكمة تأديبية أو جزاء تأديبى والموظف الذى لا يقف هذا الموقف ، وغنى عن البيان أن من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية

أو توقيع جزاء تليق عليه أن يؤثر ذلك في وضعه وفي كفاية عناصر التقدير وجميع بنود التقرير ، ولا سيما أن نموذج التقرير يحوى خاتمة خاصة بهذه المسألة تؤكد نأثر التقرير بما يكون قد تعرض له الموظف من عقاب بل بمجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فلا تثريب على لجنة شؤون الموظفين أن هي اعتمدت في تقريرها على واقعة إحالة المدعى إلى المحاكمة التأديبية التي انتهت إلى مجازاته بخفض درجته واخذتها في اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا مما يرين على صلته ويحد من قيامه بعمله بكفاية .

(طمن. ٥٩ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ١١٤ )

##### المبدأ :

**القرار الصادر من لجنة شؤون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف —**  
**لا تثريب على اللجنة إذا أدخلت في اعتبارها الجزاءات السابقة —**  
**الأصل هو الاعتماد بالأعمال التي يأتينا الموظف خلال السنة التي يوضع**  
**عنها التقرير أخذاً ببدا سريية التقرير — الاعتماد بالجزاءات في وضع**  
**التقرير درجة الكفاية عن مجال التأديب .**

##### ملخص الحكم :

أن لجنة شؤون الموظفين إذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوى السرى عن سنة ١٩٥٨ أنها استجندت قرارها من أصول صحيحة مستخلصة استخلاصاً سليماً من ملف خدمته وهى أصول منتجة الآخر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال السنة المذكورة ويجوزي عنها بالامر الإداري رقم ١٩٥٩/٤٢٨ آنف الذكر ، ولا تثريب على اللجنة في هذه الحالة أن هي أدخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة إذ أنه يجب أن يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بياناً شاملاً بحالته حتى تكتمل إلمامها بصورة

لنواحي نشاطه ومسلكه ونهيا لها جميع العناصر التي تستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديرا مبررا من القصور ذلك انه وان كان الاصل هو الاعتماد بالامعان التي ياتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير اخذا ببدا سنوية التقرير الا ان في تعلقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صحة المدعى ويقتض بلا شك حسن قبليه بعمله بكفاية ، ومجال هذا كله يختلف عن مجال القاديب اذ الامر هنا لا يتعلق بمقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه — بعد تقصى نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضي والحاضر استكمالا للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته . وغنى عن البيان ان هذا هو الذي يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف ، واذا كان ذلك ، وكان القرار المطعون فيه قد صدر استنادا الى البيانات الواردة في ملف خدمته وما كشفت عنه المعلومات والتحريات التي مرصت على لجنة شئون الموظفين في شأن المدعى، وقد ثبتت للمحكمة ان ما احتواه ملف الضمة كاف وحده لجهل القرار المذكور عليه فان القرار يكون قد صدر والحالة هذه سليما وقائما على سببه البرر له قانونا .

قاعدة رقم ( ١١٥ )

المبدأ :

تقدير لجنة شئون الموظفين درجة كفاية المدعى — الأخذ بعين الاعتبار مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضدهم تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة — لا تثريب عليه — لا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة محل مؤاخذة تأديبية .

ملخص الحكم :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير درجة كفاية المدعى عن عام ١٩٥٨ أن هى أدخلت فى اعتبارها الاثر الذى ترى بسلطانها فى الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين — ترتيبه على مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تفهين اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه اقامة الدعوى التأديبية ضده وصحور حكم بادانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا ، اذ أن الامر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعمد أن يكون أمالا لسلطة اللجنة فى تخفيض درجة كفايته فى تقريره السنوى استنادا الى ما تكشف لها من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى من العناصر المكملة لمقومات التقدير العام الذى تختص به اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف وتترخص فيه بسلطانها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حال .



قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية الموظف - التوسعة فيها بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - للجنة تقدير الكفاية تقديراً نهائياً غير مقيد بملاحظات الرؤساء - تقديدها في ذلك بملف الخدمة وبأن يجرى التقدير على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء .

ملخص الحكم :

يتضح من التعديل الذي أدخله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنه وسع في سلطة لجنة شئون الموظفين ليعد أن كان لها أن تسجل تقدير كفاية الموظف إذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العالية لتقدير الكفاية أصبح لها أن تندر درجة الكفاية تقديراً نهائياً سواء أثرت الملاحظات أو لم تؤثر إذ جعل التعميق النهائي لها فسي جميع الأحوال دون أن يقيد بها بملاحظات الرؤساء ، وأن كان لها ذلك إلا أن تقديرها ليس تحكمياً إذ المخروض في الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم المباشر برؤسائهم أقدر على تحري سلوكهم وتقدير كفايتهم فإذا ناط القانون باللجنة ولاية التعميق دون التقيد بأرائهم فإن تقديرها ليس طلبياً من كل قيد بل هو مقيد بما في ملف الخدمة من عناصر ثابتة وبأن يجرى على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء حتى لا يؤخذ الموظف بها لم يتم عليه دليل من الأوراق - وكذا يهذر مبدأ أميل يقوم عليه وضع التقرير وهو مبدأ سنوية التقرير .

( طعن ١٥٤ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٤/١٠ )

## قاعدة رقم ( ١١٧ )

### المبدأ :

لا يؤثر الحكم الوارد في المادة ٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين على سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن تتقيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

### ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٠ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين عدا رؤساء المصالح والموظفين الذين في درجة مدير عام فما فوقها » .

وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » .

وتقتضى المادة ٣١ بأن يعمل الموظف صورة من التقرير السنوي المقدم عنه ولن قدم عنه تقدير بدرجة متوسط أو ضعيف الحق في تقديم ما يكون لديه من ملاحظات في خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه التقرير » .

كما تنص المادة ٣٢ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بانورارة أو المصلحة في شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفي كل درجة باليه فيها وتقرير اللجنة من واقع ملف كل موظف على الأساس المعين في المادة ٣٠ ويؤشر بذلك في ملف الخدمة وسجل الموظفين » .

ويقول ديوان الموظفين أن مقتضى هذه النصوص أن تكون لجنة شئون الموظفين هي المرجع في تقدير كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته وما يتضمنه من تقارير سنوية وملاحظات الموظف في شأنه إلا أنه على اثر اجراء حركة الترقيات بالديوان اعترض أحد الموظفين عليها بمقوله أنه ليس للجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال المحددة في المادة ١٣٦ أن تقرر تخفيض درجة كفاية الموظف التي يقدرها الرئيس المباشر .

ولهذا فقد استطلع الديوان رأى القسم فيها اذا كان الحكم الانتقالي  
الوارد فى هذه المادة يوجب على لجنة شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة  
خلال فترة الانتقال المشار اليها الاخذ بدرجة الكفاية المحددة فى التقرير  
المقدم عن الموظف من الرئيس المباشر ام انه لا يؤثر على سلطة اللجنة  
المفولة لها بموجب المادة ٣٢ سالفة الذكر فى تقدير درجة كفاية الموظف  
دون تقيد بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر .

ومن حيث ان المادة ٣٦ المشار اليها الواردة تحت الباب الثالث  
الخاص بالاحكام العامة والانتقالية تنص على أن « تحد درجة كفاية الموظف  
فى الترقى خلال العام الاول من تاريخ العمل بهذا القانون طبقا للتقرير  
المقدم عنه فيه وفى العام الثانى تحدد هذه الدرجة طبقا للتقريرين المقدمين  
فى ذلك العام وفى العام السابق » .

واذ كان هذا النص مماثلا لنص المادة ١٣٧ من مشروع قانون نظام  
موظفى الدولة الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم رأت الحكومة  
سحبته فانه من المفيد فى تفهم المراد من هذا النص الرجوع الى المذكرة  
الايضاحية المرافقة لذلك المشروع لا سيما وقد احوالت عليها المذكرة الايضاحية  
للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « وقد تضمنت المذكرة المرافقة للمشروع نص  
هذا الصدد الفقرة الآتية » .

« ولما كان الاخذ بمبدأ التقارير السنوية من الموظفين جديدا على الكثير  
من الوزارات والمصالح وكان يتعذر تبعا لذلك الرجوع فى العام الاول من  
تنفيذ قانون التوظيف الى تقارير الاموام السابقة لتبين درجة اهلية الموظف  
للترقية فقد نص على الاكتفاء فى العام الاول بالتقرير المقدم فيه » .

وبين من هذه الفقرة أن الحكم الانتقالي الذى تضمنته المادة ١٣٨  
من المشروع انما وضع لتنظيم كيفية تحديد درجة اهلية الموظف للترقى  
خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد حيث لا تكون قد توافرت العناصر  
التي كان يشترطها مشروع القانون المشار اليه فى الحكم على هذه الاهلية  
اذ كانت المادة ٤٢ منه تنص على تخطى الضعيف فى الترقية فى نسبة

الإتدبية اذا كان قد دعم عنه تقرير بدرجة ضعيف مرة أخرى فى أحد العاملين السابقين فقد كان مقتضى هذا النص الآخر عدم جواز تخطى الموظف نفس الترقية بالإتدبية الا اذا كانت لجنة شئون الموظفين - التى هى المرجع فى تقدير درجة الكفاية - قد قدرت درجة كفايته بأنه ضعيف مرتين مرة فى العام الذى ينظر فيها فى ترقيته ومرة أخرى فى أحد العاملين السابقين . واذا كان هذا غير ميسور خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد لعدم وجود اكثر من تقدير واحد لدرجة الكفاية ولعدم جواز الرجوع الى التقارير السابقة على العمل بهذا النظام فقد رأى علاج هذا الموقف بوضع حكم انتقالى يؤداه أن يكتفى فى تحديد اهلية الموظف للترقى فى خلال العام الاول بدرجة الكفاية التى تحددها لجنة شئون الموظفين من هذا العام .

وقد جاءت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمائلة لما يقابلها من احكام مشروع القانون المتقدم ذكره فنصت المادة ٤٠ فى فقرتها الاولى والثانية على انه « فى الترتيبات الى الدرجات المخصص نسببة للإتدبية ونسبة للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالإتدبيه ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف » .

لما النسبة المخصصة للاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العاملين الاخيرين من مدفوعه فى الدرجة التى يرقون منها . وتكون ترقيتهم أيضا بالإتدبية فيما بينهم .

ومعاد هذه الاحكام أن الموظف لا يكون أهلا للترقية فى نسبة الإتدبية اذا كانت كفايته قد قدرت بدرجة ضعيف ثلاثة سنوات متوالية ولا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاختيار الا اذا جاز درجة جيد فى العاملين الاخيرين من وجوده فى الدرجة المرقى منها . ولا شك أن الجهة التى تلك تقدير درجة الكفاية التى هى أساس تحديد اهلية الموظف للترقية هى لجنة شئون الموظفين كما هو ظاهر من حكم المادة ٢٣ من القانون سالف الذكر .

وإذا كان هذا المشروع قد عبر عن قرار اللجنة في هذا الشأن بعبارة « التقرير المقدم عن الموظف » حين أوجب تخطي الموظف الذي تدبت إليه ثلاثة تقارير متوالية بدرجة ضعيف فلا شك أن المقصود هو تقرير لجنة شئون الموظفين ، لأن تقرير الرئيس المباشر ليس إلا عنصرا من عناصر التقدير التي تعتمد عليها لجنة شئون الموظفين في تحديد درجة الكفاية بالتطبيق لحكم المادة ٣٢ سالفة الذكر . ولكي لا يكون الأمر مثار خلاف في تطبيق الأحكام التي تضمنتها المادة المشار إليها خلال العامين الأولين من العمل بالقانون حيث لا تكون درجة كفاية الموظف قد حددت سوى مرتين رؤى وضع الحكم الانتقالي الذي تضمنته المادة ١٣٦ سالفة الذكر ومقتضاه أن يكتفى في تقدير أهلية الموظف للترقية في نسبتى الإتمدية والاختيار خلال العام الأول بقرار لجنة شئون الموظفين الصادر في هذا العام وفي العام الثاني بالقرار الصادر منها فيه في العام السابق .

ومقتضى ما تقدم أنه ليس المقصود بالحكم الوارد في المادة ١٣٦ أن

تتخذ لجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال عند تحديدها لدرجة كفاية الموظف بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر كما قد يستفاد من ظاهر النص ، بل أن المراد به هو الاكتفاء بتقدير واحد من اللجنة خلال العام الأول أو تقديرين خلال العام الثاني استثناء من حكم المادة ٤٠ من القانون بما ينفي سلطة اللجنة في تقدير درجة الكفاية وفقا لحكم المادة ٣٢ دون أن تتقدم بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر الذي لا يعمدو أن يكون عنصرا من العناصر التي تهتدى بها اللجنة عند تحديدها لدرجة الكفاية .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعما الى أن الحكم الوارد في المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين لا يؤثر على سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملك خدمته دون أن تتقدم بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

( نوى ٢٢٧ في ١٩٥٢/٧/٦ )

قاعدة رقم ( ١١٨ ) .

المبدأ :

المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أباحت للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة عنهم وأن تعتمدها أو تعطلها بناء على قرار مسبب - الأخذ في الاعتبار عند تقدير الكفاية ما يثبت في حق العامل من مخالفات وقعت منه خلال العام الذي يتم عنه وضع التقرير صحيح قانونا ،

ملخص الحكم :

ومن حيث أنميالنسبة الى الموضوع فان البادى من الاوراق ان تقرير الكفاية من عام ١٩٧٠ وضع بمعرفة الرئيس المباشر وهو عميد الكلية بتقدير ٤٥ درجة « دون المتوسط » وقد اشار التقرير الى توقيع عقوبة خصم يوم من راتبه في يولييه عام ١٩٧٠ أى خلال العام الذى وضع عنه التقرير . وقد اعتمد التقرير المدير المحلى كما اعتمده رئيس المصلحة ووافقت عليه لجنة شئون العاملين ، وبذلك يكون التقرير قد استوفى أوضاعه الشكلية المقرر طبقا لاحكام المادتين ٢٩ ، ٣١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة برقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وكذلك امحالا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين بالدولة والتي جرت مادته الثانية كالآتى : يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ، ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة ... لاعتباره أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين ليتبع فى شأنه الحكم المفصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهذه المادة تجيز للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة عنهم من العاملين وأباح لها أن تعتمدها أو تعطلها بناء على قرار مسبب . وهذه الخطوات جميعها التزمها الجهة الادارية عند وضعها للتقرير السنوى عن عام ١٩٧٠ لجاء القرار مطابقا للاوضاع الشكلية المقررة كما انه قام على سبب يبرره وهو

سبق توقيع جزاء ادارى على المطعون ضده فلجنة شئون العاملين تترخص  
فى تقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية و لاسيلا الى مناقشتها  
ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائفا من وقائع نتجه  
او انها انحرفت بالسلطة او اساعت استعمالها ، ولا تثريب على اللجنة  
ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقدير كفاية المطعون ضده عن عام ١٩٧٠  
ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا العام ، وانتهت الى  
مجازاته بخصم يوم من راتبه فى يوليه عام ١٩٧٠ ، وقد صار هذا الجزاء  
نهائيا بالحكم الصادر من المحكمة الادارية العليا « الدائرة الرابعة » فى الطعن  
رقم ٥٤٦ لسنة ٢١ القضائية عن الحكم الصادر من المحكمة الابتدائية بطنطا  
بجلسة ١٧ من فبراير سنة ١٩٧٤ فى الدعوى رقم ٩٣ لسنة ١ القضائية  
المقامة من الدكتور . . . ضد جامعة الاسكندرية .

ومن حيث انه وبما لذلك يكون القرار محل الطعن قد صدر صحيحا  
مستندا من اصول نتجه واستوى الشكل المطلوب قانونا كما ان الجهة  
الادارية قد احسنت استعمال سلطتها عند اصداره فيكون بمنجى عن  
الانفاء .

( طعن ٧٤٨ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٨١ )

#### قاعدة رقم ( ١١٩ )

#### المبدأ :

لجنة شئون العاملين تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة  
تقديرية — لا سبيل الى مناقشتها ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص  
استخلاصا سائفا من وقائع نتجه او انحرفت بالسلطة او اساعات  
استعمالها — لا تثريب على اللجنة ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقرير كفاية  
العامل عن عام ١٩٦٦ ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا  
العام وانتهت الى مجازاته بخصم يوم من راتبه فى ٢٥/١/١٩٦٧ .

### ملخص الحكم :

إذا كانت عبارة المادة ٣٢ سالفة الذكر قد جرت بما يفيد أن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر مهاتيا إلا بعد انقضاء مهلة التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى أرجاء أعمال أثر التقرير السنوى الى أن ينتضى مهلة التظلم منه أو يتم البت فيه - أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يعدو أن يكون قبل أثبت في التظلم منه - قرارا تهديدا فانه فضلا عن اعداره لطبيعة القرارات الصادرة في هذا الشأن من لجنة شئون العاملين أعمالا للسلطة المخولة لها بص المادة ٣١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فانه يفضى الى امكان بقاء التقرير السنوى معلقا تنفيذه اجلا غير مسمى طالما ان لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدي الامر الى بقاء العامل محروما من حقه في اللجوء الى القضاء للطعن في قرار تقدير كفايته الى أن ينتهى ذلك الاجل ولما كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

( طعن ١١١٣ لسنة ١٩٥١ق - جلسة ١٩٧٥/١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٢٠ )

### المبدأ :

تحمى رؤساء الموظف عن ابداء رأيهم في مبلغ كفايته عند اعداد التقرير بشأن وقيام لجنة شئون العاملين بتقرير كفايته لا يترتب عليه البطلان لانقضاء مهلة .

### ملخص الحكم :

ان الاتمى على التقرير السنوى السرى بالبطلان لانه لم يمر بالمرالح التى يشترط القانون مروه بها قبل العرض على لجنة شئون العاملين محله أن تكون اللجنة المشار اليها قدخطت في اعداده رؤساء الموظف في



المراحل المذكورة دون أن يكونوا من ابداء رأيهم في مبلغ كفاية الموظف، فتكون قد انقضت على اختصاصهم الفلتي لهم بمقتضى القانون في هذا الصدد ، اما اذا كان اعداد التقرير قد عرض على هؤلاء الرؤساء فتحتوا من هذه المهمة ، كما هو الحاصل في الدعوى الراهنة فانه لا محل للبطلان لانقضاء علقته انه ليس ثمة تخطى لهؤلاء الرؤساء في هذه الحالة من جهة ومن جهة أخرى فان الضرورة الملجئة لتفادي الوضع الشاذ المائل في بقضاء موظف يغير تقرير سنوى سرى يحتم القانون تقديمه عنه في ميعاد معين ويرتب على تقديمه في هذا الميعاد آثارا لها خطورها في الحالات والترقيات وفي القدرة على الاضطلاع بمهام الوظيفة، هذه الضرورة تبين الحظور فلا جرم ان يستوى التقرير أوضاعه القانونية في هذه الحالة بتقديم لجنة شئون العاملين وحدها ، وهي على كل حال المرجع النهائى في تقدير كفاية الموظف .

(طلعن ١٢٦٠ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/٣/١)

سائما : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الأخذ بالتقدير الذى أوردته الرئيس المباشر والمدير المحلى :

### قاعدة رقم ( ١٢١ )

المبدأ :

تبين المادتان ٢٩ و ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة ، كيفية اعداد التقارير السنوية والمراحل والاجراءات التى يتعين ان تمر بها حتى تصبح نهائية - الالتزام بالنسب في حالة تعديل مرتبة الكفائية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة حسب الاحوال كما يلزم لجنة شئون العاملين - تخفيض رئيس المصلحة مرتبة الكفائية دون ابداء اسبابه ، وتقدير لجنة شئون العاملين مرتبة الكفائية بذات التقدير الذى قدره رئيس المصلحة دون ان تبدى هي الاخرى اسبابا لهذا التقدير - خلو محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بالجلسة التى نظر فيها التقرير من أية مناقشة وعدم تضمينه الاسباب التى بنى عليها تخفيض مرتبة الكفائية - مؤدى ما تقدم ان قرار اللجنة بتقدير الكفائية يكون قد صدر خلوا من الاسباب - لا يفر من هذا النظر ان يكون العامل قد اخطر بمعد ذلك بالاسباب لتخفيض التقدير تقول لجنة شئون العاملين انها كانت مهمل تقديرها عند تخفيض التقدير - نتيجة ذلك ان التقدير السنوى للعامل اذ لم يجلبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة الكفائية فانه يتعين ابطال ما تم من اجراءات التخفيض على خلاف القانون وتقرير احقية العامل فى ان تقرر كفائته بالتقدير الذى قدره رئيسه المباشر والمدير المحلى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية

خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابية وطبقا للأوضاع التي تخدها اللائحة التنفيذية ، وتنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعيدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب ، وتنص المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المنفيين بالدولة على أن يحرق التقرير السنوي عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلي ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لاعتياده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع في شأنه الحكم المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث انه يبين من النصوص المقدمة ان المشرع نظم كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التي يتعين ان تمر بها حتى تصبح نهائية ، فمن على ان يخضع لنظام التقارير السنوية العاملون حتى وظائف الدرجة الثالثة ، وان يكون تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وان يعد التقرير السنوي عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على الرئيس المحلي ورئيس المصلحة ووكيل الوزارة كل في دائرة اختصاصه لاعتياده أو تعديله مع ذكر الأسباب في حالة التعديل ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماد هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب ، أي ان الالتزام بالتصنيف في حالة تعديل مرتبة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلي ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة ، حسب الاحوال ، كما يلزم كذلك لجنة شئون العاملين .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوي عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٦ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة متوسط (٦٦ درجة) ، وان المدير المحلي وافق على هذا التقدير ، ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة دون المتوسط دون ان يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض

في مرتبة الكفاية ، وتدرجته لجنة شئون العاملين بمرتبة « دون المتوسط » دون أن تبدى في الأخرى في التقرير أسباب لهذا التقدير . كما أن محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بجلسة ١٧ من إبريل سنة ١٩٦٧ التي نظر فيها التقرير المطعون فيه جاء خلوا من أية مناقشة ولم يتضمن الأسباب التي بنى عليها تخفيض مرتبة كفاية المدعى ، وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الأسباب ، ولا يغير من هذا النظر أن يكون المدعى قد أخطر بعد ذلك بأسباب لتخفيض التقدير .

ومن حيث أن التقدير السنوي للمدعى عن عام ١٩٦٦ قد سار نفس الخطوات التي رسمها القانون ولم يجانبه الصواب إلا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لكفاية المدعى لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ، ومن ثم يتمين إبطال ما تم من إجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقرير احتية المدعى في أن تقدر كفايته في التقرير عن أعياله خلال عام ١٩٦٦ بمرتبة متوسط .

( ملعن ١٧٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/٢٥ )

سابعاً : ضرورة تقدير كفاية الموظف نهائياً يمنح لجنة شئون العاملين أن تعمل عن تقديرها الأول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الأولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار :

### قاعدة رقم ( ١٢٢ )

#### المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالتعقيب على تقدير كفاية الموظفين فى حدود المادة ٣١ من قانون الموظفين ، والنظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الأولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار - اذا باثرت الجهة اختصاصها الأول وصار تقديرها نهائياً فليس لها عند مباشرة اختصاصها الثانى أن تعمل عن تقديرها الأول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر.

#### ملخص الحكم :

لما كانت المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد نظمت الترقيات وحددت نسب ما يجب فيه الترقية بالانتمية وما يجوز أن تكون فيه الترقية بالاختيار بالشروط المبينة فيها ، فقد نظم الشارح فى المواد ٢٩ و ٣٠ و ٣١ و ٣٢ من القانون المذكور كيفية تقدير كفاية الموظفين بالقيود والشروط التى عينها . وهذا أمر كان لا يدمنه حتى تنضبط الترقيات على مقتضى ما قصد فى المواد المشار إليها . ويجب التنبيه الى أن لجنة شئون الموظفين تقوم بهمة مزدوجة فى هذا المجال وفى ذلك ، فهى تعقب على تقدير الكفايات فى الحدود والشروط التى عينها الشارح فى المادة ٣١ من القانون ، كما تقوم بهمة النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الأولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار فى الحدود التى

نظمتها المادة ٢٨ من القانون سالف الذكر . وغنى عن البيان أن النجفة اذا باشرت سلطاتها في المجال الأول وانتهت الى رأى في التقدير أصبح هذا التقدير نهائيا طبقا للمادة ٣١ ، فلا يجوز عند النظر في الترقية طبقا للمادة ٢٨ ان تطرح تقديرها النهائي الذي انتهت اليه في درجة كفاية الموظف وتقدره تقديرا جديدا تبني عليه اقتراحها في الترقية .

( طعن ١٦٩٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦ )

### قاعدة رقم ( ١٢٣ )

#### المبدأ :

حق لجنة شئون الموظفين في التعقيب على تقديرات الرؤساء لكفاية الموظفين — صيرورة تقديرها نهائيا ملزما للسنة التي تم بشأنها التقدير — اختصاصها في شأن ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى — التزامها ، عند مباشرة هذا الاختصاص ، بالتقدير النهائي لكفاية الموظف اذا كانت قد اتمت — سلطاتها في التعقيب عليه ، وذلك عن السنة التي حصل فيها ذلك التقدير .

#### ملخص الحكم :

لجنة شئون الموظفين حق التعقيب على تقديرات الرؤساء في كفايات الموظفين ، ويكون تقديرها نهائيا ملزما للسنة التي تم بشأنها التقدير . وذلك طبقا للمادة ٣١ ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، كما لها بمقتضى المادة ٢٨ من هذا القانون النظر في ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما في ذلك الترقية بالاخيار على الوجه والشروط والاوضاع المبينة في تلك المادة . وهي اذا تابعت هذا الاختصاص تكون ملزمة بالتقدير النهائي لكفاية الموظف اذا كانت قد اتمت سلطاتها في التعقيب على هذا التقدير ، وذلك عن السنة التي حصل فيها التقدير المذكور .

( طعن ١٨٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٧ )

قاعدة رقم ( ١٢٤ )

المبدأ :

وجود تقارير سرية عن العامل بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز - يغنى  
عن أن تعيد لجنة شئون العاملين تقدير كفايته عند الترقية .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة ملف خدجة المدمى انه إحتل على التقارير السرية  
السوية المقدمة في شأنه عن السنوات من ١٩٦٢ حتى ١٩٦٦ وقد تسدرت  
كفايته فيها جميعها بمرتبة « ممتاز » ومن ثم لما كانت اللجنة التي يبط  
بها اختيار المرشحين بالتقارير المطعون فيها بحاجة الى امادة تعيسر  
كفايته .

( طعن ٢٩٠ لسنة ١٦ في - جلسة ١٣/٢/١٩٧٢ )

ثامنا : لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في الميعاد السنوى المقرر لها  
لتقدير كفاية الموظفين :

قاصدة رقم ( ١٢٥ )

المبدأ :

المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة التي كانت تنص على انعقاد  
لجنة شئون الموظفين في شهر مارس من كل عام لتقدير كفاية الموظفين —  
لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في هذا التاريخ .

ملخص الصكك :

نصت المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون  
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة او  
المصلحة في شهر مارس من كل عام كشفا باسماء موظفي كل درجة مالية  
فيها ، وتقرر اللجنة من واقع ملف كل موظف — وبعد الاطلاع على الملاحظات  
التي يكون قد قدمها الموظف الذي قدم عنه تقرير بدرجة متوسط او ضعيف  
— درجة الكفاية التي يستحقها كل موظف على الاساس المبين في المادة  
٣٠ ، ويؤشر بذلك في ملف الخدمة وفي سجل الموظفين » . وواضح من  
عبارة هذه المادة انها لم تنص على بطلان قرار اللجنة ان لم يصدر  
في هذا الشهر المذكور بالذات ، كما أن الشارع بحسب مقصوده لا يعتبر  
ذلك اجراء جوهريا ، فيرتب على عدم امكان التقدير في الشهر المذكور  
بطلان العمل في ذاته ، بل لا يعدو الاثر أن يكون مجرد توجيه من الشارع  
لتنظيم العمل في تلك المواعيد ، وحفا على اتباهه فيها بقدر الامكان .

( طعن ٩٦٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢٢ )



ناتما : محلفين لجنة شئون الموظفين وسجلها :

قاعدة رقم ( ١٢٦ )

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدونه في سجل خاص يعد لهذا الغرض — ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن لا يعدو أن يكون أن قبيل التوجيه — لا يترتب البطالان على اغفاله .

ملخص الحكم :

ليس في نصوص قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدون هذا المحضر في سجل خاص يعد لهذا الغرض ، أما ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن ، فلا يعدو أن يكون من قبيل التوصية لتنظيم العمل ، دون أن يكون المقصود به هو ترتيب البطالان عند اغفاله ، هذا فضلا من أن هذه اللائحة ، لا تلك أية اضافة في التشريع من شأنها ترتيب بطلان لم يقره القانون ذاته .

( طعن ٥٦٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٦٩ )

قاعدة رقم ( ١٢٧ )

المبدأ :

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نص المادة ١٧ منها على أن تسجل لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقرير رئيس المصلحة — مناقشاتها وقراراتها والاسباب التي بنيت عليها في سجل خاص — افضال ذلك — لا يترتب عليه بطلان التقرير — أساس ذلك نص المادة المشار إليها من القواعد التنظيمية .

( م — ١٤ — ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

ان اغفال لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة لتسجيل مناقشتها وقراراتها والاسباب التي بنيت عليها في سجل خاص طبقا لما نصت عليه المادة ١٧ من اللاحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - الذي كان ساريا حينذاك - لا اعتداد بذلك اذ ان ما نصت عليه هذه المادة انها هو من القواعد التنظيمية التي لا يترتب على اغفالها بطلان التقرير خاصة وان لجنة شئون الموظفين قد اعتدت بتقرير رئيس المصلحة وقد بنى هذا التقرير على اسباب صحيحة - دونها ذلك الرئيس على نفس التقرير - ومستنده من اصول ثابتة بلف خدبة المدعى حسبما سلف البيان .

( طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢ )

### قاعدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

اغفال لجنة شئون الموظفين تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات - لا بطلان .

#### ملخص الحكم :

لا وجه للنمى على قرار لجنة شئون الموظفين بانه قد شابه بطلان لعدم تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات ، ذلك ان تحرير هذا المحضر ليس من الاجراءات الجوهرية التي يترتب على اغفالها البطلان .

( طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٦/١٢/٣ )

### الفصل السادس

الآثار المترتبة على تكثير كفاية الموظف بدرجة ضعيف

أولاً : الحرمان من الملاوة الدورية والتخطي في الترقية :

قامسدة رقم ( ١٢٩ )

المبدأ :

درجة ضعيف — إثرها على المركز الوظيفي — الحرمان من أول ملاوة دورية والتخطي في الترقية — الحرمان من الملاوة يقع سواء استحققت في السنة التي قدم فيها التقرير بدرجة ضعيف أم في السنة التالية — التخطي في الترقية لا يقع إلا في السنة التي قدم فيها هذا التقرير .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يقدم التقرير السري من الموظف من رئيسه المباشر لم يعرض على المدير المحلي للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها غنم يعرض بعد ذلك على لجنة شؤون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ويعلن الموظف الذي يقدم منه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ، ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول ملاوة دورية مع تخفيه في الترقية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير » .

ويستتد من هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد أثر بتقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه في الترقية وفي الملاوة ، قد اعتد بضابطتين مختلفتين بالنسبة إلى الملاوة اعتد بضابط الترتيب العددي — حيث تضي

بحرمان الموظف من أول علاوة دورية تستحق له ، سواء في ذلك أن يكون استحقاقها في السنة ذاتها التي قدم فيها التقرير أو في السنة التالية لها ودون اعتداد بدرجة الكفاية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير - أي أن الحرمان من الترقية في هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف في ذات السنة التي يحل خلالها دور الموظف في الترقية ، والمغايرة في التعبير بقصود بها تقرير حكيمين مختلفين في خصوص الأثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف في حق الموظف على النحو المتقدم ذكره ، والقول بغير ذلك يؤدي إلى التفرقة في المعاملة بين الموظفين ، ذلك أن الموظف الذي يحل موعد علاوته الدورية في السنة التي قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف يحرم من هذه العلاوة بينما زميله الذي قدم عنه تقرير مماثل وحصل موعد علاوته الدورية في السنة التالية لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة أعلا ، ولا وجه للاعتراض على ذلك بقوله أن هذه التفرقة التي يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة واقعة لا محالة في الترقية لأن الموظف سيحرم من الترقية إذا حل بوعدها خلال السنة في حين أنه لن يحرم منها إذا حل هذا الموعد في سنة تالية ، لا وجه لهذا القول لأن الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيته في حين أنه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته مما قد يحمزه إلى بسط نشاط موقوف خلال السنة التالية التي يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن أجل هذا فقد رأى المشرع أن يرد قصده عليه وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

وعلى ذلك انتهى الرأي إلى أنه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف حرمانه من أول علاوة دورية سواء أكان موعد استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير أو في السنة التالية لها وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الأخيرة .

( ملغى ٩٢٧ في ١٩٦٠/١١/٨ )

قامسدة رقم ( ١٣٠ )

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف — اثر ذلك على حقه فى العلاوة وفى الترقية وفقا لنص المادة ٣١ من قانون التوظيف — وجوب حرمانه من اول علاوة دورية سواء كان موعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير او فى السنة التالية لها دون اعتداد بدرجة الكفاية فى هذه السنة الاخيرة — اختلاف الحكم بالنسبة للترقية اذ يحرم الموظف منها فى السنة التى يصدر فيها التقرير المذكور فقط .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على انه : « . . . يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

وبناء على هذا النص ان المشرع وهو بسبيل تحديد اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه فى الترقية وفى العلاوة ، قد اعتد بضابطتين مختلفتين . وبالنسبة الى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددي ، اذ قضى بحرمان الموظف من اول علاوة دورية تستحق له ، سواء فى ذلك ان يكون استحقاقها فى السنة ذاتها التى قدم فيها التقرير ، او فى السنة التالية لها ، ودون اعتداد بدرجة الكفاية فى السنة الاخيرة . وبالنسبة الى الترقية اعتد المشرع بضابط زمني ، فعضى بحرمان الموظف من الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير ، اى ان الحرمان من الترقية فى هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف فى ذات السنة التى يحل خلالها دور الموظف فى الترقية . والمغايرة فى التعبير مقصود بها تقرير حكيمين مختلفين فى خصوص الاثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف فى حق الموظف ، على النحو المتقيد فكمرة .

والقول بغير ذلك يؤدي الى التفرقة في المعاملة بين الموظفين ، ذلك ان الموظف الذى يحل موعد علاوته الدورية في السنة التى تقدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف ، يحرم من هذه العلاوة . بينما زميله الذى تقدم عنه تقرير مهائل ، وحل موعد علاوته الدورية في السنة التالية ، لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة اعلى . ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التى يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة ، واقعة لا محالة في الترقية ، لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدها خلال السنة التى قدم عنه فيها تقرير بدرجة ضعيف ، في حين انه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد في سنة تالية ، لا وجه لهذا القول ، لان الموظف لا يعلم سلفا موعد تربيته ، في حين انه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته ، مما قد يحفزها الى بذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التى يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن اجل هذا فقد رأى المشرع ان يرد قصده عليه ، وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

ويخلص مما تقدم انه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف من الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء اكلن موعد استحقاقها في السنة التى تقدم فيها هذا التقرير ، او في السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الأخيرة .

وقد سبق ان انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى هذا الرأى بجلستها المنعقدة في ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ في خمس موصى موضوع اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على مركزه الوظيفى .

فإذا كان الثابت ان الموظف قدم عنه تقرير سرى بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، ووافقت لجنة شؤون الموظفين على هذا التقرير بجلستها المنعقدة في ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦١ ، فانه — تطبيقا لحكم المادة ٣١ من قانون نظام موظفى الدولة — يتمتع حرمانه من أول علاوة دورية يحل ميعادها ،

وهي العلاوة الدورية المستحقة في أول مايو سنة ١٩٦٢ ~ وذلك بصرف النظر من حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الصومية الى تأييد رأيها السابق ابداءه بجلسة ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ ، من أنه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف من الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء أكان بوسع استحقاقها في السنة التي تتم فيها هذا التقرير أو في السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الأخيرة . ومن ثم فإنه يتمين حرمان السيد . . . . . من أول علاوة دورية يحل بمعاذها بعد تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، وهي العلاوة الدورية المستحقة في أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر من حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ .

( انتهى ١٦٨٨ في ١٩٦٢/١١/٣ )

ثانيا : كيفية حساب السنة التي يغطي فيها الموظف نتيجة حصوله  
على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم ( ١٣١ )

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف — نص الفقرة الثانية من المادة  
٣١ من قانون التوظيف على وجوب تغطية الموظف التقدم عنه تقرير بدرجة  
ضعيف في الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير — كيفية حساب السنة  
المنصوص عليها في هذه المادة — حسابها على أساس أنها تبدأ من أول  
يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من نفس السنة .

ملخص الفتوى :

ان تحديد السنة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٣١ من  
قانون الموظفين بحيث تبدأ من التاريخ المحدد في القانون لوضع التقرير  
السنوي حتى التاريخ المقابل في السنة الثانية ، هذا التحديد يخالف المتعارف  
عليه من لفظ « السنة » اذا ما اطلق — في غير مناسبات المعاملات المالية  
وشئون الميزانية — تصرف دلالة الى سنة تقويمية تبدأ بأول يناير وتنتهى  
بأنتهاء ديسمبر عند الحساب بالتقويم الميلادي ،

وعلى ذلك فليس صحيحا ان « السنة » المشار اليها تحسب من تاريخ  
وضع التقرير المسمى الى تاريخ وضع نظيره في السنة الثانية ، بل ان  
حساب السنة على هذا الوجه لا يجعلها سنة شمسية من ٣٦٥ يوما ( تزيد  
يوما في السنوات الكبيسة ) على الدوام ، وانما يجعلها تزيد على ذلك احيانا  
تقل عنه في احيان أخرى حسب اختلاف تاريخ وضع التقرير من سنة الى  
أخرى خلال فترات الذي يوضع فيه التقرير عملا بنص المادة ٣٠ من قانون  
الموظفين .



ومما يؤكد أن تلك السنة لا تبدأ من تاريخ وضع التقرير السرى أن  
الفقرة الثانية من المادة ٣١ المذكورة تقضى بأن يكون الخطئ فى السنة  
التي قدم بها التقرير ، والظاهر من هذه الصياغة أن سنة تبدأ قبل تاريخ  
تقديم التقرير لأنه يقدم فيها أى خلالها وبالتالي فإن تقديره لا يكون تاريخيا  
لبدايتها .

ولما كانت المادة ١٣٧ من قانون الموظفين تفص على أن « يكون  
حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الشمسى » - ولما  
كانت السنة فى التقويم الشمسى ٣٦٥ يوما كاملة ( تزيد يوما فى السنوات  
الكبيسة ) ، ومن ثم فإن السنة فى نص المادة ٣١ يجب أن تكون بعدد هذه  
الأيام وهى لا تكون كذلك إذا حسبت بين تاريخى وضع تقريرين سنويين لأن  
هذا الحساب محتوم عليه أن يزيد لفترة ما بين التاريخين على سنة فى بعض  
الأحيان وينقصها عن ذلك أحيان أخرى كما سبق وبالتالي أن تكون السنة  
الشمسية بالمعنى المتقدم إلا إذا حسبت من أول يناير إلى آخر ديسمبر .

ولا شك فى أن الأخذ بهذه النتيجة يثر بضرر مشروعية ترقية الموظف  
التي تتم خلال شهرى يناير وفبراير من كل سنة إذا وضع عنه بعد ترقيته  
بدرجة ضعيف ووجوب سحبها فى هذه الحالة ، إلا أن ذلك نتيجة لازمة  
لوجوب تخطئ هذا الموظف فى الترقية فى السنة التى قدم فيها ذلك التقرير  
طبقا للقانون .

يخلص مما تقدم أن السنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة  
٣١ من قانون الموظفين تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر .

( ملئى ٥٩ : فى ٢٦/٢/١٩٦٤ )

ثالثا : ترتيب الآثار التي كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد أمد بدرجة ضعيف هو أنسب تعويض :

قاعدة رقم ( ١٤٢ )

المبدأ :

تعويض ادبي عن تخط في الترقية — ان في الحكم للمدعى بحقه في الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابه من التخطي .

ملخص الحكم :

ان في الحكم للمدعى بحقه في الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابه من التخطي لأن تقدير الكفاية يتم في تقرير سري يتمين على الإدارة أن تعد له لترتب عليه اثاره لصالح العمل والمامل ولا وجه لمساواة من يعدون ذلك التقرير عن تقديرهم لعناصر الكفاية ما لم يثبت قصد احدثهم الاساءة الى المدعى ظلما او عمل على الخروج بالتقرير عن سريته للتشهير به ويكون طلب المدعى تعويضا عما ادماه من الضرر الادبي بغير اساس من الواقع ويتعيين رفضه والفاء ما قضى به الحكم المطعون فيه من هذا التعويض .

( طعن ١٠٠١ لسنة ٢٦ قـ جلسة ١٩٨٢/١١/٦ )

## الفصل السابع قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه

أولاً : تقدير كفاية الموظف قرار إداري نهائي :

قاعدة رقم ( ١٣٣ )

### المبدأ :

التقرير السنوي الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف — قرار إداري نهائي — تحصنه بغوات الميعاد المقرر قانوناً للإلغاء ما لم يكن قد قام به وجه من أوجه الانعدام .

### الخص الحكم :

إن التقرير السنوي المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله — هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر مآلاً في الترقية أو منح العلاوة أو خفض الدرجة أو المهرّب أو في الفصل من الوظيفة — وعلى أنه بهذه المثابة فإن ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوي إنما هي لقضاء الإلغاء باعتباره القضاء الذي شرعته القانون للطعن في القرارات الإدارية فإذا فوت صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانوني لاستصدار حكم بالغاء من قضاء الإلغاء فإن التقرير يصبح حصيناً من الإلغاء ولا سبيل إلى مناقشته وزعزعة هذه الحصانة إلا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

( طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥ )

قاعدة رقم ( ١٣٤ )

المبدأ :

يجوز للعامل أن يتظلم من تقرير كفايته ويضمن فيه بالإلغاء أيا كانت  
مرتبة الكفاية - أساس ذلك - أن تقرير الكفاية براتبه المختلفة هو في  
حقيقته قرار إداري نهائي يؤثر في الوضع الوظيفي للعامل .

ملخص الفتوى :

أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أخضع  
في المادة ٢٦ لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغلي وظائف  
الإدارة العليا والفئة الأولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بمتاز وجيد ومتوسط  
ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الإدارة باخطار العامل بمرتبة كفايته إلا في  
حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فتوجب عليها - في المادة  
٢٩ - إخطاره وإجاز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى لجنة شئون العاملين  
خلال شهر من تاريخ إعلانه به ، واعتبر التقرير نهائياً باتضاء هذا الميعاد  
أو بالبت في التظلم ، وحرّم العامل المقدم منه تقدير بدرجة ضعيف أو تقريران  
متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة  
التالية ، فإذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة  
شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته لما إن تقرر نقله إلى  
وظيفة أخرى وإلا اقترحت فصله من الخدمة ، كما اشترطت في المادة ١٥  
للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز في السنتين  
الآخرتين ، وإجاز في المادة ٢٠ للإدارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين  
تقدر كفايتهم بمرتبة ممتاز في العاملين الآخرين ، وذلك في حدود ١٠٪ من  
عدد العاملين في كل فئة وظيفية .

ومما ذلك أنه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم  
يكن علم العامل بمرتبة كفايته ينحصر في حالتين إلا في حالات تقدير كفايته  
بمرتبة ضعيف ودون المتوسط ، حيث تلزم الإدارة باخطاره ، وتخطيه عند  
الترقية بالاختيار ، واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية برأيه المختلفة هو في حقيقته قرار اداري نهائى مؤثر في الوضع الوظيفى للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء ايا كانت مرتبته وبالتالي يحق للعامل ان يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به في احدى الحالات سالفة الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون ان تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسعى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم في الحالة الماطلة .

( ملف رقم ٥٧٠/٢/٨٦ - جلسة ١٩٨١/١١/١٨ )

#### قاعدة رقم ( ١٣٥ )

المبدأ :

قرارات لجنة شئون العاملين بالتطبيق لاحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هي قرارات ادارية نهائية - لا يغير من طبيعة القرار اجازة المادة ٣٢ من هذا القانون التظلم من بعض هذه القرارات وهي الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعیف أو دون المتوسط - اساس ذلك ان اجازة التظلم من قرار اداري نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية من العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقرار بسبب وكانت قراراتها في هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فان ما تصدره هذه اللجنة من قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلك القرارات ان يكون المشرع قد أجاز في المادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من

بعضها - وهى تلك الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط الى اللجنة التى اصدرتها ذلك ان اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائبة به .

( طعن ١١١٣ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٥/١/١٢ )

### قامسدة رقم ( ١٣٦ )

#### المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين باعتماد او تعديل التقارير السنوية بالتطبيق لاحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو قرار ادارى نهائى - لا يغير من طبيعة القرار جواز التظلم منه الى اللجنة التى اصدرته ان قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بالتطبيق لاحكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - جريان عبارة هذه المادة بان التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه لا يقصد به سوى ارجاء اثر التقرير السنوى حتى انقضاء ميعاد التظلم او البت فيه .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « اللجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم من العاملين ولها ان تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب ، كما تنص المادة ٣٢ منه على ان « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بلوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ويجوز له ان يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقدير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه » ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو » ، ومما ذلك ان

المادة ٣١ قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب ، ولما كانت قراراتها في هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فإن ما تصدره هذه اللجنة من قرارات في هذا الصدد تعد قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعته تلك القرارات ان يكون المشرع قد اجاز في المادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من القرارات الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط الى اللجنة التي اصدرتها ذلك ان اجازة التظلم من قرار اداري نهائي بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به واذا كانت عبارة المادة ٣٢ سالفة الذكر قد جبرت بها يفيد ان التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء مهلة التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى ارجاء اعمال اثر التقرير السنوي الى ان يتقضى مهلة التظلم منه أو يتم البت فيه ، أما القول بان قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط لا يكون قرارا نهائيا قبل البت في التظلم منه فانه فضلا عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة في هذا الشأن من لجنة شئون العاملين اعمالا للسلطة المخولة لها بنص المادة ٣١ المشار اليها فانه يفرض الى إمكان بقاء التقرير السنوي معلقا لتنفيذه اجلا غير مسمى طالما ان لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدي الامر الى بقاء العامل محروما من حقه في اللجوء الى القضاء للطعن في قرار تقدير كفايته الى ان ينتهي ذلك الاجل ايا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن ان تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

( طعن ١٤٠٨ لسنة ١٤ قى - جلسة ١٥/١٢/١٩٦٤ )

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ، والا كان التخلف عن ذلك اخلافا باجراء جوهري يستتبع عدم نهائية التقرير :

قاعدة رقم ( ١٣٧ )

المبدأ :

وجوب باعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله — اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمه القانون يترتب عليه نهائية التقرير — لا يغنى عن الاعلان ولا يقوم مقامه علم العامل بتقدير كفايته — اساس ذلك — تطبيق : علم العامل بتقدير كفايته بمرتبة ضعيف بعد انتهاء خدمته لا يغنى عن وجوب اعلانه قبل انتهاء خدمته بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله .

ملخص الحكم :

ومن حيث. أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ( وهو القانون الذى يحكم المتازعة الماثلة ) ينص فى المادة ٢٩ منه على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير من كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط او ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للوائح التى تحددها اللائحة التنفيذية ، ونصت المادة ٣٢ منه على أن يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ، ويجوز له ان يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل اول



مايو . كما نصت المادة ٣٤ منه على أن العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يحال الى لجنة شئون العاملين فاذا تبين لهما من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات الدرجة تدرت نقله اليها بدرجته ومرتبة ، أما اذا تبين للجنة بعد تحقيقها أنه غير قادر على العمل فى أية وظيفة بطريفة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة ، وترفع اللجنة تقريرها للوزير لاعتماده ، فإذا لم يعتمده اعاده الى اللجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل ، فإذا كان التقرير التالى مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

ومن حيث أنه وإن كان الأصل فى التقارير السنوية هو السرية ، إلا أن المشرع أوجب فى المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين ، اعلان العامل الذى تقدر كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حتى يكون على بينة منه ولكى يتمكن بعد الاطاحة بما ورد فيه من التظلم منه أن رأى وجهه لذلك ، وعلق المشرع نهائية التقرير السنوى بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط على اعلان العامل به وفوات ميعاد التظلم منه أو البت فى التظلم ان كان العامل قد تظلم فى الميعاد المنصوص عليه قانوناً ومن ثم فإن اعلان العامل فى هذه الحالة يعد إجراء جوهرياً استلزمه القانون ، اذ يترتب عليه نهائية التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فإذا لم يتم هذا الاعلان لا يكون التقرير نهائياً ، وبالتالي لا يكون نافذاً ولا منتجاً للاتثار المترتبة عليه قانوناً ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المضمون فيه من أن علم الدعية بتقرير عام ١٩٦٦ من واقع ايداعه عند نظر طلب اعانتها من الرسوم يقوم مقام اعلانها به ، ذلك لأن اعلان العامل بالتقرير إنما يتعلق ببيان أوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حسبما نصت على ذلك صراحة المادة ٣٢ السالف ذكرها ، حتى يتدارك العامل امره ويصلح من شأنه ويحسن مستواه فى أداء العمل المنوط به ، ابتغاء تجاوز التقدير الذى وضع عنه فى السنة التالية ، ومن ثم فإن الاعلان الذى ( م — ١٥ — ج ١٢ )

استلزمته المادة ٣٢ المذكورة قبل اعمال الاثار القانونية المترتبة على التقرير بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يقوم مقامه العلم بأنه قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف ولا يغنى عنه .

ومن حيث انه لما كان ذلك ما تقدم ، وكان الثابت ان المدعية لم تعلن بالتقرير السنوى بمرتبة ضعيف عام ١٩٦٦ على ما سلف البيان ، فان التقرير المشار اليه لا يكون نهائيا . ولا يسوغ الاستناد اليه فى انتهاء خدمة المدعية . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بانتهاء خدمة المدعية وقد قام على تقرير واحد بمرتبة ضعيف هو تقرير عام ١٩٦٧ ، مخالفا للقانون حقيقيا بالالفاء ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك القضاء بالفائه والحكم بالفاء القرار المطعون فيه والزام الجهة الادارية المستوفات .

( طعن ٦١١ لسنة ١٩ ق.س جلسة ١٩٧٧/١٢/٣ )

ثالثا : متى يكون تمييز الكفائية قرارا إداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد :

قامسدة رقم ( ١٢٨ )

#### المبدأ :

نظام المعاملين المدنيين بالنزول الصادر بأصواتهم رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فرق بين تقدير درجة كفائية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط وبين تقدير الكفائية بمرتبة أعلى — في الحالة الأولى يكون لتقدير انخفاية تأثير حتمي على الترقية وعلى منح المألوة وعلى البقاء في الخدمة ومن ثم يكون هذا التمييز هو القرار الإداري الذي يجب الطعن فيه خلال الميعاد المقرر والا أصبح نهائيا — أما في الحالة الثانية فإن تقدير الكفائية يقتصر أثره على الترقية بالاختيار ومن ثم فإن مجال المنازعة فيه هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها التي تمت على أساس هذا التمييز .

#### ملخص الحكم :

ينص من نصوص المواد ٢٩ و ٣١ و ٣٢ و ٣٣ و ٣٤ من نظام المعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد فرق بين تقدير درجة الكفائية بمرتبة ضعيف او دون المتوسط وبين تقدير الكفائية بمرتبة أعلى فعمل لتقدير الكفائية على الوجه الأول اثر حتمي على الترقية وعلى منح المألوة وعلى البقاء في الخدمة كما أوجب املاء العامل بهذا التقرير ورسم طريقا للتظلم منه وحدد موعده والجهة المختصة بنظره الامر الذي يدل على أن المشرع رأى أن هذا التقدير هو وحده القرار الإداري الذي يتعين الطعن فيه في الميعاد الا اذا أصبح نهائيا ويتعين أعمال جميع الآثار المترتبة عليه ، أما التقديرات الأخرى للكفائية فانها لا تعلق إلى العامل كما انما لا تؤثر على المألوة او على الترقية بالإلزامية او على البقاء في الخدمة بل يقتصر أثرها على الترقية بالاختيار اذا وجد من يزيد في مرتبة الكفائية ، ومن ثم فإن مجال المنازعة في هذه التقديرات هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها وبهذه المنابة فإن الطعن في الترقية ينطوي على الطعن في تقدير الكفائية الذي أجريت على أساسه .

( طعن ٣٦٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧ )

#### رابعاً : التظلم من تقرير الكفاية :

قامسدة رقم ( ١٣٩ )

#### المبدأ :

المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالمانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - نصها على انه للعامل الذى صدرت كفايته بمرتبه ضعيف او دون المتوسط ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو - مفاد ذلك - التقرير الذى يتم التظلم منه فى الميعاد يعتبر بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم النصل فى التظلم فاذا فصل فيه بالرفض أصبح القرار نهائيا ويتعين رفع دعوى الالغاء خلال ستين يوما من تاريخ اعلان العامل بنتيجة الفصل فى تظلمه - لا يجوز الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون البت فيه اذ ان مناطها ان يكون التظلم منصبا على قرار ادارى نهائى وهو امر لا يتوافر فى هذه الحالة الا بعد البت فى التظلم وأخطار صاحب الشأن به .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تسرى احكامها على النزاع المائل تنص على ان « يعلن العامل الذى صدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعلة ويجوز له ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو » ومفاد ذلك ان المشرع اعطى الحق للعامل الذى يوضع عنه تقرير مستوى بدرجة ضعيف او دون المتوسط الحق فى الطعن فيه أمام لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به وهذه حصانة ارادها المشرع لصالح العامل نظرا للخطورة التى يربتها التقرير المذكور مالا فى حياته الوظيفية فيبدي العامل ما يمن له من طعون على هذا التقرير خلال شهر

من تاريخ اخطاره بهذا التقرير واعتبر المشرع التقرير الذى قدم عنه النظام  
لى الميعاد بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فيه . فاذا فصل  
فيه بالرفض فانه بذلك يعتبر قرارا اداريا نهائيا يتعين بالتالى مهاجمته  
بدعوى الالغاء ويبدا ميعاد الطعن فيه من تاريخ اخطاره برفض نظلمه  
ولا يجوز بالتالى الاخذ بتقريره الرضى الضمنى المستفادة من موات مستين يوما  
على النظام دون البت فيه لأن منطلها أن يكون النظام منصبا على قرار  
ادارى نهائيا وهو أمر غير متواتر فى هذه الحالة لأنه وإن كان التقرير  
السنوى المقدم عن العامل بعد استيفاء مراحله المنصوص عليها فى القانون  
هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية او منح العلاوة ومن ثم  
يندرج فى عموم الطلبات المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة  
الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة  
والتي رفعت الدعوى فى ظل سريان احكامها الا أن ذلك لا يقتد اثره فى  
حالة التقارير السنوية التى توضع عن العامل بتقدير ضعيف او دون المتوسط  
فانها لا تعتبر قرارات ادارية نهائية الا من تاريخ البت فى النظام من لجنة  
شئون العاملين وأخطار المتظلم بذلك على ما سلف بيانه .

وبن حيث أن المدعى وضع عنه تقرير سنوى عن عام ١٩٧٠ بمرجة  
ضعيف وأخطرته فى ١٩٧١/٦/٣ فتقدم يتظلم منه فى ١٩٧١/٦/٧ وعرض  
تظلمه على لجنة شئون العاملين فقررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٧١/٨/٨  
والمبعدة الى ١٩٧١/٨/١١ والمنعقدة من مدير الجامعة فى ١٩٧١/٨/١٥  
ترفض التظلم وتم اخطار المدعى به فى ١٩٧١/٨/١٩ فتقدم بطلب المساعدة  
القضائية فى ١٩٧١/١٠/١٧ وقبل طلبه فى ١٩٧٢/١/٨ وأقام دعواه فى  
١٩٧٢/٣/٢١ فان دعواه تكون مقبولة ، واذا كان الحكم المطعون فيه  
قد انتهى الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين  
بالتالى الحكم بالغاءه .

( طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٤٠ )

#### المبدأ :

المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - نصها على ان يتم الفصل في التظلم قبل اول مايو - هذا الميعاد لا يعدو ان يكون تنظيمها لقواعد الفصل في التظلم ومن لم لا يترتب على عدم مراعاته البطلان اذ ان القانون لم يترتب اى اثر على مخالفة هذا الميعاد .

#### ملخص الحكم :

ان ما ينعاه المدعى على التقرير المطعون فيه انه لم يلتفت نظيره كتابة لمستوى ادائه ولعدم البت في التظلم قبل اول مايو سنة . . . . .  
فرد على ذلك ان نص المادة ٣٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليها لم تستلزم سوى اخطاره بالتقرير الموضوع عنه واذ كان المشرع قد اوجب ان يتم الفصل في التظلم قبل اول مايو فان هذا الميعاد لا يعدو ان يكون تنظيمها لقواعد الفصل ولم يترتب القانون اى اثر على ذلك . وان كان رؤساء المدعى قد اثبتوا اهمياله وعدم اهمالته وهو ما انتهى اليه تقرير لجنة شئون العاملين على النحو السالف بيانه . فان قرارها يكون قد صدر سليما وبمناى من الالتساء .

( طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٩/١/٢١ )

### قاعدة رقم ( ١٤١ )

#### المبدأ :

جواز التظلم من تقارير الكفاية بمرتبة جيد المعدة وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد علم نوى الشان بمناسبة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية للعاملين الممتازين بالوزارة .

#### ملخص الفتوى :

من حيث ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اخضع في المادة ٣٦ منه لنظام التقارير السنوية جميع العاملين

عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الأولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بمرتاز جيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الإدارة باخطار العامل بمرتبة كفايته الا في حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فلو يجب عليها في المسادة ٣٩ اخطاره وأجاز له ان يتظلم من هذا التمرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه . واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد أو بالبت في التظلم ، وحرّم العامل المتقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية ، فإذا قسم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المسادة ٤١ بفحص حالته لما ان تقرر نقله الى وظيفة أخرى والا اقترحت فصله من الخدمة . كما اشترطت في المسادة ١٥ للترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصل على مرتبه ممتاز في السنتين الاخيرتين . وأجاز في المسادة ٢٠ للإدارة منسح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدّر كفايتهم بمرتبه ممتاز في العاملين الاخيرين وذلك في حدود ١٠٪ من عدد العاملين في كل فئة وظيفية .

ومعاد ذلك انه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكون علم العامل بمرتبة كفايته يتحقق بيتين الا في حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط حيث تنظم الإدارة باخطاره وتخطيه عند الترقية بالاختيار واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية بمراتبه المختلفة هو في حقيقته قرار اداري نهائي مؤثر في الوضع الوظيفي للعامل فإنه يجوز الطعن فيه بالالغاء أيضا كانت مرتبته وبالتالي يحق للعامل ان يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به في إحدى الحالات سالفه الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون ان تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم في الحالة المفضلة .

خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التي طبقتها  
لجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم ( ١٤٢ )

المبدأ :

اختصاص لجنة التظلمات لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها احد العاملين  
بتظلم من تقرير كفايته ومن ثم فان عملها ينصب على بحث النظام المقدم  
اليها في ضوء المطاعن التي أثرت على تقدير الكفاية والتأكد من قيام  
عناصر التقرير على أسس سليمة دون أن تتقيد بالأساس الذي اقامت  
عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقرير المتظلم منه ومن غير  
أن يمتد ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات  
بشأنها .

ملخص القسوى :

أناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة من  
العاملين من رؤسائهم ، بما يتطلبه ذلك الاعتماد من التدخل في تقدير  
عناصر التقدير بالزيادة أو النقصان وما يرتبه من تعديل في مرتبة الكفاية ،  
استنادا الى عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمة  
العامل ، ذلك أن مهمة لجنة شئون العاملين - كما ذهبت ، وبحق المحكمة  
الإدارية العليا - ليست مجرد تسجيل مبادئ للتقديرات الصادرة من الرؤساء ،  
وإنما مهمتها التعقيب الجدى قول وضع التقرير النهائى ، وتترخص بتقدير  
كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن .

ومن حيث أن اختصاص لجنة التظلمات المنصوص عليها في المادة  
٢٦ سالفة الذكر لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها احد العاملين بتظلم من تقرير  
كفايته ، ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم اليها في ضوء



المطاعن التي اثارها على تقرير الكلية .، والتأكد من قيام عناصر التقدير على أسس سليمة ، دون أن تتقيد في ذلك بالاساس الذي اقامت عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتقاد التقدير المتظلم منه ، ومن غير أن يتعدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات بشأنها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن سلطة لجنة شئون العاملين ولجنة التظلمات في تعديل تقدير كلية العاملين ، وفقا لما تراه كل منها مستندة الى أسباب تبرره .

{ ملف ٢٦٤/٦/٨٦ - جلسة ١٦/٢/١٩٨٢ }

---

## الفصل الثامن

### رقابة القضاء الإدارى على تقرير الكفاية

أولاً : الطعن فى تقرير الكفاية يكون فى الميعاد وبالإجراءات المقررة  
لدموى الإلغاء وولاية التعقيب على تقرير الكفاية يكون لقضاء  
الإلغاء .

قامدة رقم ( ١٤٣ )

المبدأ :

الطعن فى قرار تقرير الكفاية يخضع للإجراءات والمواعيد المقررة  
لدموى الإلغاء — سريان ذات الحكم على تقارير الكفاية الصادرة من  
اللجان الفرعية لشئون الموظفين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان التقرير المقدم عن الموظف  
هو قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية ، وفى منح العلاوة ، وفى  
صلاحية الموظف للبقاء فى وظيفته ، ومن ثم فان المنازعة فى هذا التقرير او  
فى الآثار المترتبة عليه — ومنها حرمان الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة  
ضعيف من أول علاوة تورية آميالا لحكم المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة  
١٩٥٧ — لا تكون الا عن طريق الطعن بالإلغاء فى القرار الصادر بهذا  
التقرير وذلك وفقاً للإجراءات المقررة وفى الميعاد المنصوص عليه قانوناً  
وعلى موجب ما تقدم اذاً كان الثلاث — حسبها سلف البيان أن المدعى لم يتظلم  
من الرسوم القضائية الا فى ٥ من سبتمبر ١٩٥٩ فانه يكون — والحالة  
من هذا القرار بعد أن علمه فى ٥ من ابريل ١٩٥٩ بل لم يقدم طلب اعفائه

هذه - قد أقام الدعوى دون مراعاة للإجراءات المقررة وبعد فوات ميعاد الطعن بالإلغاء وتكون دعواه بهذه المثابة غير مقبولة .

ومن حيث أنه يظهر ما تقدم ما ورد في المادة الثالثة من القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء هيئة عامة لشئون سكك حديد جمهورية مصر من أن المدير العام للهيئة المذكورة قد استندت إليه تحت إشراف وزير المواصلات مهمة ( تصريف شئون الهيئة وسلطة التعيين والنقل والترقية بالنسبة إلى موظفيها وعمالها .. وما إلى ذلك من شئونهم في حدود القوانين واللوائح ) على أن تحدد اختصاصاته بقرار من وزير المواصلات » وقد صدر القرار الوزاري رقم ١٠ لسنة ١٩٥٧ ناصا في مادته السادسة على أن « تتكون هيئة السكك الحديدية من ثلاث إدارات عامة برئاسة وأربع إدارات عامة في المناطق .. » ومحددا في مادته السادسة والأربعين اللجان التي تنشأ برئاسة السكك الحديدية ومن بينها لجنة شئون الموظفين وبمصر في المادة الثالثة والخمسين بأن « يصدر بنظام سير العمل في الإدارات العامة وفي اللجان المشكلة برئاسة السكك الحديدية قرار من المدير العام » فإذا سلم جدلا بأن المدير العام لهيئة السكك الحديدية كان بجاوز حدود التفويض حين أنشأ لجنة فرعية لشئون الموظفين في كل منطقة من المناطق ، وحين ناط بها اختصاص اللجنة الرئيسية للهيئة المذكورة رغم أن التفويض المخول له ينهى تفسيره ضيقا ، ورغم أن الاختصاص الممنوح بقانون لا يجوز التفويض فيه إلا بناء على نص في قانون فإن قصارى ما يصاب به على هذه اللجنة الفرعية أنه قد تشابه عليها سند وظيفتها ، لأم لا يرجع إلى إرادتها ، وليس من شأن هذا المذهب المتعلق باختصاصها ، وقد فرض عليها ، أن يجعل تلك اللجنة غاصبة لسلطانها ، ولا من شأنه أن يهبط بقرارها إلى درك الانعدام وتأسيسا على ما تقدم فإن القرار الصادر من هذه اللجنة الفرعية بالمنطقة الشمالية بتعديل كفاية المدهى بدرجة ضعيف ينبغى الطعن فيه في ميعاد دعوى الإلغاء بعد تقديم التظلم الواجب تأنيونا \*

قاعدة رقم ( ١٤٤ )

المبدأ :

ولاية التوقيف على تقدير الكفاية في التقرير السنوي — هي لقضاء  
الالغاء — تفويت فرصة الطعن في التقرير بدرجة ضعيف في الميعاد  
القانوني — تحصيل التقرير من الالغاء الا اذا قام به وجه من اوجه انعدام  
القرار الاداري .

ملخص الحكم :

ان ولاية التوقيف على تقدير الكفاية في التقرير السنوي — وهو قرار  
اداري تنهئ — انها هي لقضاء الالغاء ، فهو القضاء الذي شرعه القانون  
للطعن في القرارات الادارية . وقد يسر القانون للموظف وسيلة العلم  
بالتقرير وبوجه خاص في حالة تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف اذ نص  
في ذيل المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « يعلن  
الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » ماذا فسوت  
صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانوني  
لاستصدار حكم بالفائه من قضاء الالغاء فان التقرير يصبح حصيناً من الالغاء  
الا ان يكون قد قام بالتقرير وجه من اوجه انعدام القرار الاداري .

( طعن في ٢٢٣ و ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ )

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الإدارى على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإدارى أن ينصب نفسه مقامها :

#### قاعدة رقم ( ١٤٥ )

##### المبدأ :

تقديرات الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شؤون الموظفين لا رقابة للقضاء عليها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه .

##### ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من الأوراق أن ترقية الاحد بالاختيار للكناية تمت بالقرار المطعون فيه فى ظل سريان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، وأنه حصل على مائة درجة فى كل من العامين الآخرين ، بينما لم يحصل الاقدم الا على ٩٤ درجة و ٩٥ على التوالى ، بحسب النتيجة المسماة النهائية وعلى اساس التقديرات التى تمت سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شؤون الموظفين ، وهى تقديرات لا رقابة للقضاء عليها ولا سبيل لة الى مناقشتها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه ، فانه لما كان ثمة فارق نظى فى الدرجات المقررة ينهض عنصرا مرجحا لكفة الطعون فى ترقية على زميلة فى مجال الاختيار للترقية على أساس الكفاية كما أثبت ذلك فى محضرها بحق لجنة لشؤون الموظفين صاحبة الاختصاص فى التعقيب نهائيا على تقديرات الرؤساء المحليين طبقا لنص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فان قيام هذا الفارق يشهد بصحة التطبيق القانونى وينبغى اساءة استعمال السلطة .

### قاعدة رقم ( ١٤٦ )

#### المبدأ :

تقدير نشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عمل الجهة الإدارية ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير ، إلا إذا قام الدليل على الانحراف وإساءة استعمال السلطة — أثبات الانحراف وإساءة استعمال السلطة — تحدد نطاقه بالفترة التي وضع عنها التقرير .

#### ملخص الحكم :

أن تقدير جهة الإدارة لنشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عملها ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير إلا إذا قام الدليل على الانحراف وإساءة استعمال السلطة ولا يكفى في هذا المقام الاستشهاد بماضيه إذ أن أوجه النشاط قد تتغير من وقت لآخر ، واثبات الانحراف أو إساءة استعمال السلطة إنما يكون نطاقه الفترة التي نزلت فيها الإدارة بتقديره إلى درجة ضعيف ، وإذا كان كل ما أورده المدعى وأراد أن يبنى عليه إساءة استعمال السلطة لا يمكن أن يؤدي إلى أن الإدارة قد قصرت الإشراف أو أنها تعمدت الانحراف بسلطتها تحت تأثير أمور خاصة لا علاقة لها بالعمل وعلى ذلك يكون المدعى قد عجز عن اثبات دعواه من هذه الناحية .

( طعن ٢١٢٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٧ )

### قاعدة رقم ( ١٤٧ )

#### المبدأ :

تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوي هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس مصلحة ولجنة شئون الموظفين كل في حدود اختصاصه — لا تعقيب ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك ما دام لم يثبت أن التقدير كان مشوباً بالانحراف أو بإساءة استعمال السلطة .

### ملخص الحكم :

ان تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوى لدرجة الكفائية ، هو امر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين كل منى حدود اختصاصه ، ولا رقابة للقضاء عليهم فى ذلك ، ولا سبيل الى التعقيب عليه ، ما دام لم يثبت ان تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف او باساءة استعمال السلطة ، لتعلق ذلك بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها فيه .

( ملعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٩/٣/٩ )

### قاعدة رقم ( ١٤٨ )

#### المبدأ :

قيام الجهة الإدارية بتقدير كفاية العام لمرتبة جيد عن عامين متتاليين - قيامها بتعديل التقرير الخاص بالخدمة الأخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز بدلاً من جيد - لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعها الى ممتاز - لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول ورفعها الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

### ملخص الحكم :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان يعد الرئيس المباشر التقدير السنوى ككتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد ابداء رايه ككتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تمتدحها او تعدلها بناء على قرار مسبب . وليس من ريب ان التقرير السنوى المعد عن الدعى لسنة ١٩٧٣ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على اساس ان مرتبة كفاية الدعى هـى ( جيد ) ولئن كتبت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعملت كفاية الدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة

١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا ان هذا التعديل يتعين أن يتحدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . كما انه من المبادئ المسلمة ان تقدير كفاية العاملين من الملاحظات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة اساءت استعمال سلطتها او خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن انه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٤٧ الا انه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تمديد اثر هذا التعديل بحيث تعدل هى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لان هذه الولاية قد قررها القانون للادارة وجوبا ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء او تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون استفسار الذى قدرته فيه كفاية المدعى من سنة ١٩٧٣ بمرتبة (جيد) قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون . وليس فيه ما يدمو الى عدم الاعتداد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقرير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز - لا الزام عليها ان تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز \* ولا تملك المحكمة وقد امسكت الادارة عن من تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز أن تقدر هى كفاية المدعى من سنة ١٩٧٣ بانها بمرتبة ممتاز وانها لا تعقد بالتقرير المقدم من المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعدله قياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اخطا فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتداد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، واعتبار المدعى



حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز في تلك السنة الامر الذي يتعين معه الاعتماد كل الاعتماد بالتقرير السنوى المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة ( جيد ) لطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة ، وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال احكام القانون رقم ١١ لسنة ٧٥ فى حق المدعى .

( طعن ٩٠٨ لسنة ٢٣ ق - جلسة ١٩٨٠/٤/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ١٤٩ )

#### المبدأ :

حرمان العامل من ترقية يستحقها - وجوب تعويضه عن حرمانه بغير حق فى الزيادة التى كانت ستظرا على مرتبه ومعايشه - لا يصح فى القانون خفض درجات قدرات العامل التى قدرها الرئيس المباشر المختص . من لم يثبت له اختصاص بشيء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الوقوع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص فى قدراته - لا مناص من اعتماد ما صحح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان حرمان العامل ترقية استحقها يوجب تعويض عما حرمه بغير حق من الزيادة التى كانت تضى بها هذه الترقية فى المرتب والمعايش . واذ ثبت من مذكرات المراقبة العامة لشئون العاملين بملف الخدمة ان قرار الهيئة رقم ٧٢ الصادر فى ١٧/١/١٩٦٦ بترقية عشرة من العاملين الى الدرجة الثانية بالاختيار كان ثمانية منهم كفايتهم عام ١٩٦٤ بتقدير ممتاز واثنان هما السيدان . . . . . و . . . . . كفايتهما بتقدير جيد وان المدعى اخطر بتخفيضه فى هذه الترقية برقم ١٥٩ بتاريخ ١/٢٠/١٩٦٦ لان تقدير كفايته مرفس ويبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام ١٩٦٤ انه حصل على ٥٠ درجة من ٦٠ فى العمل والانتاج وعلى ٥ درجات من ١٠ فى المواظبة وعلى ١٥ درجة من ٢٠ فى الصفات الشخصية وهى المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات ( م - ١٦ - ج ١٢ )

وعناصرها الفرعية ، الاستعداد الذهني وحسن التصرف والتيقظ وذلك في تقدير الرئيس المباشر مكان المجموع الكلي للدرجات ٧٩ مما يدخل كتابته في مرتبة جيد ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدل ٩ بغير ان يبين سبب هذا الخفض لمسار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكلية مرضى ووقع كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة على هذم المرتبة وكتب لهم تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كتابته بمرضى ولم يثبت من واقع هذا البيان وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة واذ كان التزام الاختصاص بهين يعمدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمن جوهرى تقضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، واذ انحصر الاختلاف في تقدير قدرات المدعى وهى بعناصرها الفرعية الميينة بالتقرير من السمات المستقرة للشخصية وهى تتبدى في آثارها للمحيطين بالعامل من اقرانه ورئيسه المباشر باكثر مما تباح لرؤسائه غير المباشرين الذين لا يتصلون به من قريب في اغلب الاحوال فانه لا يصح في القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها الرئيس المباشر المختص من لم يثبت له اختصاص بشيء في اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص الكبير في قدرات المدعى ويبرر افرادها بالوهن دون سائر مقومات كتابته المسلمة بالتقرير . واذ ثبت تعامس الادارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير في حينه فلا يكون مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كتابته الصحيحة بتقدير جيد وكان بذلك مستحقا الترقية في القرار رقم ٧٢ لسنة ١٩٦٦ واذ خطاه هذا القرار بغير حق فانه يتعين الحكم له بما طلبه من دون المرتب والمساوى التى كان ينالها لو ثبت له تلك الترقية وما نازعت جهة الادارة في ان مقدارها ٥٢٥ جنيه كما جاءت بصحيفة الدعوى .

ثالثا : يراقب القضاء الإدارى أسباب تقدير الكفائية متى فحصت  
عنها جهة الإدارة :

### قامعدة رقم ( ١٥٠ )

#### المبدأ :

سلطة القضاء الإدارى فى الرقابة على أسباب تقدير كفاية الموظف  
متى أبدتها جهة الإدارة .

#### ملخص الحكم :

انه بالاطلاع على التقرير السرى للمدعى عن عام ١٩٦٤ الطعمون  
فيه يتبين أن الرئيس المباشر — والذي عمل المدعى تحت إشرافه مدة  
سبعة عشر يوما فى أواخر شهر ديسمبر عام ١٩٦٤ قد قدر درجة كفايته  
بأثنين وأربعين درجة أى بدرجة ضعيف ووافق على ذلك كل من المدير  
المطى ورئيس المصلحة ثم امتدت هذا التقدير لجنة شئون الموظفين  
بوزارة الحربية دون أن يتضمن التقرير الأسباب المبررة لضعف كفايته ولما  
تظلم المدعى من هذا التقدير أبدت الجهة التى يتبعها — وهى إدارة المركبات —  
انها استندت فى ذلك الى الأسباب التالية :

(١) كثير التبليغ مبادات والاجازات بدون مبرر . (٢) انتحاله شتى  
الاعذار الواهية للتهرب من العمل . (٣) امتناعه ورفضه قبول العمل  
كأمين مخزن رغم صدور الأوامر اليه . (٤) كثير التشعب مع رؤسائه بدون  
وجه حق . (٥) غير منتج وغير متعاون ويعتمد على المساعدين فى العمل .  
(٦) لم يحسن التصرف فى العمل ومعاملته سيئة للغاية مع الرؤساء  
والمرؤوسين . (٧) لا يحترم مواعيد العمل الرسمية . (٨) صدر قرار  
إدارى رقم ٢ فى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٥ بمجازاته بالإنذار .

ومن حيث أنه متى أبدت الجهة الإدارية أسباب تقديرها لكفاية الموظف

بدرجة ضعيف فان للقضاء الادارى ان يسلط رقابته على هذه الاسباب للتحقق من مدى صحتها واستخلاصها استخلاصا سائغا من أوراق ملف خدمته بملقة بعمله خلال السنة التى قدم عنها تقريره السرى .

ومن حيث انه بالاطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين انه لا يوجد به ما يدل على انه حصل على كثير من الاجازات المرضية او غيرها فى عام ١٩٦٤ او انه كان ينتحل شتى الاعذار للتهرب من عمله او كان كثير الشغب او غير منتج او غير متعاون مع رؤسائه او مرفوسيه او انه اساء التصرف او المعاملة او كان لا يحترم مواعيد العمل الرسمية فالأوراق خالية مما يؤيد صحة ما تدعيه الجهة الادارية فى شان المدعى كما ان مجازاته بعقوبة الانذار لا تبرر بذاتها هبوط كفايته الى درجة ضعيف وبهذه المثابة يكون التقرير محل الدعوى فيما تصنعه من تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٤ غير قائم على سببه الامر الذى يرتب بطلانه ويتمين معه الحكم بالفائه واذا كان ذلك هو ما انتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فان ملعن الحكومة يكون على غير اساس سليم من الواقع والقانون واجب الرغض مع الزامها بمصرفاته .

( ملعن ٢٨٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١/٧ )

#### قاعدة رقم ( ١٥١ )

##### المبدأ :

حق المحكمة فى مراقبة سلامة الانسبيل التى أدت الى تخفيض درجة الكفاية — تخفيض لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية الموظف الى درجة ضعيف لضعف مستوى عمله ولسوء سلوكه — مدى جواز الاستناد فى ذلك الى آثران الموظف وتقديبه الشكاوى فى رؤسائه — من ناطلة القول الا يكون للجزاعين اللذين سبق توقييمهما على الموظف فى عامى ١٩٢٥ و ١٩٤١ ادنى تأثير على تقدير الكفاية المحرر عن عام ١٩٦١ .

##### ملخص الحكم :

ان الاسباب التى أدت الى تخفيض كفاية المدعى من مرتبة جيد الى مرتبة ضعيف تنحصر فى امرين ، هما ضعف مستوى عمله وسوء سلوكه

ومن حق المحكمة مراقبة مدى سلامة هذين السببين . وإذا كان فضلا عن أن ملف خدمة المدعى قد خلا مما يدل على ضعف مسنوهه في عمله فسان التفتيشين التابعين لوزارة الري الذين عمل المدعى بهما طوال عام ١٩٦١ قد قدرا كتابته بمرتبة جيد وممتاز بل أن الجهاز ذاته لم يذكر في التقرير الذى كان قد أعده عن المدعى عن عام ١٩٦١ — ثم سحب لانه لم يستوفى أولى مراحل الشكلية — أى شيء عن عمل المدعى ، وأرجع تقدير كتابته بمرتبة ضعيف الى عدم اتزانه ولتهجه على رؤسائه في برقيات وقد اعتنقت لجنة شئون الموظفين هذه الاسباب حينما اعتدت هذا التقدير دون أن تعقب عليه ، وحى ذات اللجنة التى صدر عنها التقرير المطعون فيه ، بواسطة رئيس الملحة ذاته — حسبما يبين من التوقعات على التقريرين — ومن ثم يكون القول بضعف مستوى عمل المدعى ، غير مستمد من اصول ثابتة في الأوراق تؤدى اليه .

وإذا كان القول بسوء سلوك المدعى ، قد أسس على أنه شخص غير متزن ، لتهجه على رؤسائه في برقية أرسلها الى الجهاز والمدعى لم ينكر أنه شكا من شغل بعض وظائف الجهاز من الدرجة الثالثة ، بموظفين من خارج الجهاز وقت اعداد تقرير كتابته ، إذ ترتب على ذلك تأخر ترقية الى الدرجة الثالثة — التى رقى اليها بعد ذلك — ومن حق المدعى أن يشكو — بحق الشكوى مكمل للجميع — على أن يلتزم في شكواه حدود اللياقة ، فإذا ما خرج عليها وضمن شكواه تهجا أو تجريحا فإنه يرتكب مخالفة ، يستطيع الجهاز أن يسأله عنها تأديبيا وإذا ما أدين في هذه المخالفة يمكن الاستناد اليها في تقدير كتابته ، أما أن يكون الرؤساء — المشكوك منهم — هم قضائه ، فهو ما لا يجوز ولما كانت الأوراق قد خلت مما يفيد مساطة المدعى من شكواه أو مؤاخنته عنها فإنه لا يجوز الاستناد الى هذه الشكاوى في الهبوط بتقدير كتابته الى مرتبة ضعيف كما أنه من نافلة القول ، ألا يكون للجزمين اللذين سبق توقيعهما على المدعى في عامي ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير كتابته في تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ .

( طعن رقم ١٠٢٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٤ ) .

### قاعدة رقم ( ١٥٢ )

#### المبدأ :

الهبوط بدرجة كفاية الموظف الى مرتبة ضعيف لانتهاكه بارتكاب مخالفة تأديبية جاوز عنها بعد تقدير كفايته — غير جائز .

#### ملخص الحكم :

إذا كان اتهام المدعى بالتراخي في الإبلاغ عن واقعة استيلاء اثنين من رؤوسه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره على ما اقترماه من مخالفة وهو الاتهام الذي لم يكن قد فصل فيه بعد من المحكمة التأديبية هو السبب في الهبوط بدرجة كفايته إلى مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا في مستقبله . وإذا قضت المحكمة التأديبية ببجاءة المدعى عن هذه الواقعة بالإنذار فيكون القرار المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف ، غير قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمشروعيته بتعينا القضاء بالفقائه .

( طعن ١٠٢٨ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ١٥٣ )

#### المبدأ :

أقالمة لجنة شئون الموظفين تقديرها لكفاية الموظف على عناصر استفتها من معلومات خارجية في محددة فائحة في حسن سمعة الموظف أو استودها من طاعن ردتها شكوى مقدمة من مجهول — يجعل قرارها غير محمول على واقع من الأسباب — أثبت سوء السمعة يكون بالإحالة الى المحاكمة التأديبية .

#### ملخص الحكم :

لا حجة بما تمسك به طعن الحكومة من أن تقدير لجنة شئون الموظفين لكفاية الموظف لا يخضع لراتبة القضاء الإداري باعتباره داخلا في صميم عمل الإدارة لأنه ما دام هذا التقدير يتخضع في الواقع عن قرار إداري

بالحرمان مالا من الترقية أو العلاوة ، فان مظه يكون مؤثرا حتيا مى مركز الموظف القانونى مما يستتبع ان يكون اهر المنازعة فيه خاضعا لرتابة القضاء الادارى .

وانه ولئن صح ان يكون صدر المسادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نصه ، وفق التعديل الاخير ، بان يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استبداده من أى مصدر شاعات الا انه لا جدال فى ان تقدير اللجنة المذكورة وان لم يتقيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا انه يتمين ان ينبئ على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائما من ملف خديته ، ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، ولا باس من ان يلم بنتائج ما عسى ان يكون قد استفاد اليه من مآخذ مادامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلها وافيا من احكام أو قرارات قضائية ، فاذا وجب على هؤلاء الرؤساء ان يقيموا تقديرانهم على حقيقة كفاية مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطبعاع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسؤولية مع توى حسن التنظيم فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب ان تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وان تزنها بوزن العناصر التى تتألف منها فاذا اتبعت اللجنة تقديرها على عناصر اخرى استلقتها من معلومات خارجية غير محددة فافضة فى حسن السمعة أو استوححتها فى الواقع من مطاعن رددتها احدى الشكاوى المقدمة من مجهول ، وكانت هذه الظلامة موضوع تحقيق من النيابة الادارية ككشف عن عدم صحتها فى تاريخ تال لوضع التقدير المظنون فيه كان ذلك من اللجنة قرارا غير محمول على واقع من الاسباب لانها انما بنته على ظنون لم تتأثر وشبهات لم تتأكد ، وليس ارد للشبهة ولا اقطع فى ارتفاع الريبة من ان يسفر تحقيق النيابة الادارية ويكشف جهاز الرقابة عن نزويه المظنون عليه مما يظلم سمعة ويزرى بقاء صحيلته ، ولو صح ان لحسن

السمة موضوعا بين عناصر الكفاية فان التجرد منها مدعاة لفقد صلاحية الموظف للموظف العامة مما يستلزم طمس اهليته لا ضعف كفايته فقط .

ولو صح ان يكون سوء السمة سببا للنيل من كفاية الموظف في العمل على مدار السنة التي يوضع عنها التقدير فان الطريق السوي لاتباعها هو احوالة الموظف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التي قام عندها اتهام هذه السمة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها اما ان تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل به عقوبة غير واردة في القانون فامر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة القانون واهدار للمضمانات التي وفرها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ولئن كان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظفين المباشرين تقديريا الا انه ليس تحكيا اذ المفروض في هؤلاء الرؤساء ان يكونوا بحكم اتصالهم المباشر بمرعوسيههم أقدر على تحري سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا ناط القانون باللجنة المذكورة ولاية التعقيب على تقديراتهم دون التعيد بأرائهم ، فان تقديرها ليس طليقا من كل قيد بل هو متيسر بما هو وارد بملف خدمته من عناصر ثابتة ، وبان يجري على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء ، وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل من الاوراق وكلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ مسنوية التقرير ، ويترتب على ذلك انه اذا كان تقدير اللجنة متأثرا في الواقع بمحاكمة تأديبية عن تصرفات قديمة العهد نسب اليه بمعارفتها منذ عشر سنوات مضت ولم ينصل فيها عند وضع التقرير وكان يتضمن كذلك اصاخرته الى مطاعن هجست بها شكاوى كيدية قام الدليل على عدم صحتها فان هذا التقدير يكون اذن غير قائم على اساس سليم من الواقع والقانون .



قاعدة رقم ( ١٥٤ )

المبدأ :

قضاء المحكمة الإدارية بأن تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون — لا ينطوى على حلول محل الجهة الإدارية فيما هو من شئونها — طلب الجهة الإدارية إعادة التقرير إليها لتجربة طبقا للاصول السلبية — لا وجه له ما دام أن التقرير سار في خطاه المرسومة ولم يتجنب الصواب إلا من حيث المعيار الذي اتخذ أساسا للتخفيض في الوقت الذي تقر فيه الحكومة وتنادى الملابس بصحة تقرير الرئيس المباشر .

ملخص الحكم :

لا محل لاجابة الحكومة لطلبها ، الخاص باعادة التقرير الى الجهة الادارية لتجريبه طبقا للاصول السلبية ، وذلك ان التقرير سار في الخطوات المرسومة فانونا ولم يتجنب الصواب الا من حيث المعيار التي اتخذته لجنة شئون الموظفين في تقدير الكفاية على النحو المتقدم ذكره ، هذا في الوقت الذي تقر فيه الحكومة وتنادى به الملابس بصحة تقدير الرئيس المباشر لكفاية المدمى في حدود نطاق العمل القائم به فعلا وعلى ذلك فان القضاء اذا اعتبر ان تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون نانه لا يكون قد اهل نفسه محل السلطة الادارية فيما هو من شئونها .

( طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩ )



## تكليف

### الفصل الاول : التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام

ثانيا : التكليف كأداة للتعين في الوظيفة العامة

( ١ ) التكليف أداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة

( ب ) التكليف والتعين صنوان في خصوص الاثر القانوني لشغل الوظيفة العامة

ثالثا : تسوية حالة المكلف المعين بكفاية شاملة

رابعا : بد مدة التكليف

خامسا : استخدام او تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة

( ١ ) هل يحتفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة ببديل طبيعة العمل المقررة لوظيفته في الجهة المستدعى او المكلف فيها ؟ رايين

( ب ) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من ضريبي الدفاع والامن القومي المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف

سابعا : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة احد المكلفين من ثمة الامتناع عن التكليف

### الفصل الثاني : تكليف المهندسين

الفرع الاول : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته .

- أولا : نظام تكليف المهندسين وأداة التكليف ومدته  
ثانيا : أمر التكليف يصدر من الوزير المختص أو ممن يفوضه في  
في إصداره  
ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم إن يقتصر على مدة واحدة  
رابعا : التزام المهندس بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة  
التكليف

- خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف  
سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع  
عن العمل  
سابعا : العقاب الجنائى للمهندس المتخلف عن التكليف

- ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة  
تاسعا : تسمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات  
الفرع الثانى : تكليف المهندس عسكريا طبقا للقانون التبعيلة العامة  
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠  
الفرع الثالث : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

#### الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

- الفرع الأول : تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان  
( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ )  
الفرع الثانى : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة  
لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيينين ( القانون رقم  
١٢٨ لسنة ١٩٦٣ )  
الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم  
( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ )

## الفصل الاول

### التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام :

قاعدة رقم ( ١٥٥ )

المبدأ :

اعتبار المكلف موظفا عاما — التزامه باعباء الوظيفة وواجباتها واستفادته من مزاياها طوال مدة التكليف — من حقه ان يعيد بضم مدة التكليف الى مدة خدمته في الحدود التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة .

ملخص الحكم :

لئن كان التعمين في الوظائف العامة يتم في الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المخططة ويوجه خاص قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان قرار التعمين وان كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن وهو مركز تنظيمي عام لا مركز تعاقدي ، وان رضاء الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشاء المركز الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة — الا ان للتكليف نظامه القانوني الخاص به ، وهو اداة استثنائية خاصة للتعيين في الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطي الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في الحدود التي نصت عليها القوانين الخاصة المشار اليها ، واصبح بهذه المثابة وفي هذا الخصوص شئنا غير من الموظفين ، ولا يتدرج في ذلك ان رضاء الموظف بقبول الوظيفة باقدا ، ذلك ان التكليف في اساسه

يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبيرا عن المكلف لمرورات  
الصالح العام .

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة يقتضى أدائها الاستثنائية  
الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح  
فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا  
من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة فى القانون . فاذا ما انتهى به  
الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعد انتهائها الى أن أصبح موظفا مستقرا  
فى الوظيفة ، فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبهة الصلة  
بالوظيفية العامة أو مجرد خدمة عامة فى غير وظيفته ، كما ذهب الحكم  
المطعون فيه بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة ، فان استمر فى  
الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة وان  
عاد بعد انقضاءها الى الوظيفة العامة وتخللتها فترة ما كان من حقه أن يفيد  
بضم مدة التكليف السابقة الى مدة خدمته بعد عودته اليها فى الحدود  
التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة بضم المدد ان استوفى الشروط  
المنصوص عليها فيها .

( طعن ٧٠٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٥٩ )

قاعدة رقم ( ١٥٦ )

المبدأ :

العاملون المدنيون بالدولة — التكليف — علاوة دورية — التكليف أداة  
استثنائية خاصة للتحسين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المهيئة  
فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — المكلف يصبح موظفا  
عاما ملتزما بأعباء الوظيفة مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — انتهاء  
الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعدها بأن يصبح المكلف موظفا مستقرا فى

الوظيفة فإن المدة التى قضاهـا فى التكليف لا تعتبر منبئة الصلة بالوظيفة العامة بل يعتبر الموظف خلالها شاغلا لوظيفة عامة واستمراره فى الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلالها يقترب عليه اعتبار خدمته غير منقطعة — الاعتداد بتاريخ التكليف لتحديد أقدميته وموعد العلاوة الدورية — العلاوة الدورية يحكمها القانون السارى حين حلول موعدها .

#### ملخص الفئسوى :

انه وان كان التعيين فى الوظائف العامة يتم فى الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المختلفة وان قرار التعيين وان كان هو المنشئ للمركز القانونى فى هذا الشأن وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعاقدى ، وان رضاه الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشاء المركز المذكور ، الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة ، الا ان للتكليف نطاقه القانونى الخاص به وهو اداة استثنائية خاصة للتعين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز القانونى الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها فى حدود القانون واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

ومنى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى ادايتها الاستثنائية الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح شأن المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما باعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف. المحددة فى القانون فاذا ما انتهى به الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعد انتهائها الى ان أصبح موظفا مستقرا فى الوظيفة فإن المدة التى قضاهـا فى التكليف لا تعتبر منبئة الصلة بالوظيفة العامة أو مجرد خدمة عامة فى وظيفة بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة فان استمر فى الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلال هذه المدة اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة ( حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٤ ق ) .

ومن حيث أنه بتطبيق الأصول المتقدمة على المهندسين المعروض  
أمرهم الذين كلفوا اعتباراً من ١٩٧٠/١٠/١ ، فإنه يتعين الاعتراف بهذا  
التاريخ في تحديد أقدانيتهم في الدرجات التي عينوا عليها في تواريخ لاحقة ،  
وكذلك اتخاذها أساساً لتحديد موعد العلاوة الدورية المستحقة لهم ، ولا تتور  
في هذا الخصوص مسألة تطبيق القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨  
في شأن ضم مدد الخدمة السابقة بما دام هؤلاء المهندسون قد استبرأوا في  
نفس وقتهم واعتبروا معينين من تاريخ التكليف .

ومن حيث أن منح العامل علاوته الدورية هو مركز قانوني يستتبعه  
من القانون مباشرة بمجرد توافر المدة اللازم انقضاءها قبل استحقاق تلك  
العلاوة ، وبغير اكتمال تلك المدة لا يكون هذا المركز قد توافر في حق  
العامل بحيث لا يجوز منحه العلاوة الدورية ، ومن ثم فإنه إذا صدر قانون  
جديد بتغيير مواعيد استحقاق العلاوة الدورية قبل توافر المركز القانوني  
للعامل بالنسبة لاستحقاق علاوته الدورية فإن هذا القانون يسرى عليه  
بحكم نفاذ أثره المباشر على المراكز التي لم تكتمل بعد حتى تاريخ العمل  
بذلك القانون ، بحيث يمنح العامل علاوته الدورية في المواعيد المنصوص  
عليها في ذلك القانون متى توافرت في حقه شروط منح تلك العلاوة . ومرد  
ذلك كله أن العلاوة الدورية لا تصبح حقا مكتسبا للعامل إلا بعد حلول  
ميعادها ومن ثم يحكمها القانون الساري حين حلول ميعادها .

ومن حيث أنه ولئن كانت ائتمية المهندسين المعروضة حالاتهم ترتد  
إلى تاريخ تكليفهم في ١٩٧٠/١٠/١ ومن ثم فإنها تقع في ظل أحكام  
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين ، إلا أن العلاوة  
الدورية المستحقة لهم تقع في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١  
بشأن نظام العاملين المدنيين ومن ثم يتعين أعمال حكمة فيما يتعلق بالميعاد  
الذي حدده لمنح تلك العلاوة ، وتنص المادة ١٨ من هذا القانون على أن  
« يمنح العامل علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرفق بحيث لا يجاوز  
الاجر نهائية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :



١ — في أول يناير التالى لانقضاء سنة من :

( ١ ) تاريخ منح العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان اجرهم فى وظائفهم السابقة يقل من بداية مربوط الفئة التى اعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيسة علاوة من علاوات الفئة ، فى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة ( ٢ . ٤ ) .

( ب ) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

وطبقا لهذا النص فان المهندسين المعروض امرهم يستحقون علاوتهم الدورية فى ١/١/١٩٧٣ طبقا للاصل العام الوارد بإنشادة المشار اليها بعد انقضاء سنتين من ١٠/١/١٩٧٠ وهو التاريخ الذى ارتدت اليه تصنيفهم فى الدرجات المعينين عليها وبمراجعة أول يناير .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المهندسين المعروضة حالتهم يستحقون علاواتهم الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٣ طبقا لنص المادة ١٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين .

( ملف ٣٠٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٧ )

**ثانيا : التكليف كاداة للتعين فى الوظيفة العامة :**

**( ١ ) التكليف اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة :**

**قاعدة رقم ( ١٥٧ )**

**المبدأ :**

**التكليف بعمل وظيفة عامة — اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة —  
— ينعكس ذلك على طبيعته وآثاره .**

**ملخص الحكم :**

انه ولئن كان التكليف — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن يصبح ملتزما بالقيام بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لئن كان ذلك الا ان للتكليف نظامه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتادية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعداد برضائه وقبوله او عدم قبوله للتكليف فان امتنع عن تاديتها استهدف للمعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

( ملعن ٨٨٠ لسنة ٩١ — جلسة ١٣/٥/١٩٦٧ )

**قاعدة رقم ( ١٥٨ )**

**المبدأ :**

**اعتبار التكليف اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة — اثره .**

### ملخص الحكم :

ان التكليف أداة استثنائية خاصة للتعين في الوظائف العامة ومقتضى احكام القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن فاذا تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في الحدود التى نصت عليها القوانين المشار اليها واصبح بهذه المثابة وفي هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

( طعن ١١٦ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/١٧ )

### قاعدة رقم ( ١٥٩ )

#### المبدأ :

اعتبار التكليف أداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة يستتبع الالتزام بالقيام بامثلها وواجباتها والاستفادة من مزاياها — لا يمنع من تميزه بخصائص منها انه مؤقت بطبيعته وينطوى على اساس بحرية المكلف في العمل .

### ملخص الحكم :

لئن كان التكليف — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — أداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن — يصبح ملتزما بالقيام بامثلها وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لئن كان ذلك الا ان للتكليف نطاقه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على اساس بحرية المكلف في العمل بالزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضاؤه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فلن امتنع عن تأديتها استهدف للمقوبات المنصوص عليها في القانون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ والتي قد تصل الى الحبس لمدة ستة اشهر .

( طعن ١٢٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٢٠ )

( ب ) التكليف والتعيين صنوان في خصوص الاثر القانوني لشغل الوظيفة العامة :

قاعدة رقم ( ١٦٠ )

المبدأ :

تفويض الوزير لأحد وكلاء الوزارة في التعيين بإحدى وظائف الكادر الفني العالي - شمول مثل هذا التفويض لشغل الوظيفة العامة بطريق التكليف - أسدى ذلك أن التكليف والتعيين صنوان في خصوص الاثر القانوني لشغل الوظيفة العامة .

ملخص الحكم :

إذا كان قرار التفويض لوزير التربية والتعليم قد فوض وكيل الوزارة في التعيين في وظائف الكادر الفني العالي شأن التكليف والتعيين صنوان في خصوص الاثر القانوني لشغل الوظيفة العامة إذ متى تم شغل المكلف للوظيفة العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف ، ومن ثم فإن القرار الإداري الصادر في ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ من وكيل الوزارة للتعليم الفني بتجديد تكليف المدمى من المدة من ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ إلى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ قرار صادر من يملكه .

( طعنى ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/١١/٩ )

ثالثا - تسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة :

قاعدة رقم ( ١٦١ )

المبدأ :

القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قضى فى مادته الاولى بوضع هؤلاء المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة على الدرجات المقررة لوظائفهم مع اعتبار أقدميّاتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف بالعمل بها - المقصود بالزميل فى هذه الحالة هو الزميل المعين فى ذات التاريخ فى الجهة التى كلف بها أصلا وابتداء دون الجهات الأخرى التى قد تتابع تكليفه للعمل بها - لئلاّ ذلك : عدم جواز الوقوف بترقية العامل فى هذه الحالة عند الترقّيات التى نالها زملاؤه المعيّنون معه فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقله منها - وجوب تسويته بزملائه فى الجهة الأولى حتى ولو كان قد نقل منها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قد جرت عبارة مادته الأولى كالآتى المكفون المعينون بمكافأة شاملة الموجودون بالخدمة حاليا فى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها يوضعون على الدرجات أو الفئات المقررة لوظائفهم طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها وتعتبر أقدميّتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميّته فى هذه الحالة وبدرج مرتبه بالمعالمات الدورية التى كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه . وجاء بالذكرة الإيضاحية للقانون المذكور انه تحقيقا للمساواة بينهم ( أى المكلفين المعيّنين بمكافأة شاملة ) وبين زملائهم المعيّنين على درجات أو فئات مالية

فقد رأى أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية المكلف الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله في الجهة التي كلف للعمل بها ويتساوى معه في تاريخ الاقدمية المشار اليه ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد اقدميته في هذه الحالة كما يدرج مرتبه بالمعلاوات الدورية التي كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه ..

ومن حيث أن مقتضى عبارة « تسوى حالة المكلف بافتراض تربيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين في نفس التاريخ في الجهة التي كلف للعمل بها الواردة ، في المادة الاولى من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ هو أن تسوية حالة المكلف بمكافأة شاملة تكون بافتراض تربيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين في نفس التاريخ في الجهة التي كلف أصلا وابتداء للعمل فيها دون الجهات الأخرى التي قد يتابع تكليفه للعمل فيها وما يؤيد هذا النظر ويؤكد أن المشرع وقد صرح في المذكرة الإيضاحية للقانون السالف الذكر بأنه استهدف بما أورده من أحكام في هذا القانون المساواة بين المكلفين المعيّنين بمكافأة شاملة وبين زملائهم المعيّنين على درجات أو فئات مالية في نفس التاريخ من الجهة المكلفين للعمل فيها ، فلا يكون من المنسأغ القول بالوقوف بترقيات وعلاوات المكلفين المنتفعين بأحكام القانون عند الترتقيات والملاوات التي نالها زملاؤهم المعيّنين معهم في تاريخ التكليف في جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقلهم منها ..

( طعن ٨٧٣ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٨ )

### رابعاً - مد مدة التكليف :

قاعدة رقم ( ١٦٢ )

#### المبدأ :

انتهاء مدة التكليف - أظهرت الإدارة نيتها في مد مدة التكليف إذا امتنع المكلف عن قبول التعمين - صحة القرار الصادر بالمد بعد انتهاء المدة بفترة وجيزة في هذه الحالة .

#### ملخص الحكم :

إذا كانت الوزارة قد أظهرت نيتها قبل انتهاء مدة الستين بالنسبة للمدعين وهما مهندسان مكلفان ليس مرة واحدة لحسب بل عدة مرات ، قد أظهرت نيتها في امتداد خدمة المدعين ، وذلك بأن عرضت عليها لذلك الامتداد وسيلة التعمين في الدرجة السابعة بالكار الفنى العالى ، فأنه من الواضح ان ذلك يعنى انها كانت تفضل لو أن هذا الامتداد قد تم برضاها ، ولكن ذلك لا ينفى نيتها في امتداد خدمة المدعين جبراً إذا امتنع عليها رضاه المدعين ، إذ هي تلك هذا الامتداد ، ومن ثم فانه لا تريب عليها ان هي أصدرت قرارها المطعون فيه بعد انتهاء مدة الستين بفترة وجيزة .

(طعن ٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ، ١٥٢٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/٤/٢١)

خامساً : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠. فى شأن التعبئة العامة :

( ١ ) هل يحتفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة  
ببديل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى أو  
المكلف منها ؟ رايان :

### قائمة رقم ( ١٦٣ )

المبدأ :

صدر التكليف استنادا الى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن  
التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ — اعتبار المكلف طبقا  
لهذا القانون فى حكم المعار أثناء مدة تكليفه — أو ذلك عدم استحقاق  
المكلف طوال مدة تكليفه بديل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الأصلية .

ملخص الفتوى :

مضى كان التكليف قد صدر استنادا الى احكام القانون رقم ٨٧ لسنة  
١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة معدلا بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ الذى  
تنص المادة ٢٣ منه على أن « يعامل من يكلف أو يستدعى طبقا لاحكام  
هذا القانون معاملة المجند وذلك بالنسبة الى تعيينه فى الحكومة أو مصالحها  
أو الهيئات العامة واعتباره فى حكم المعار أثناء مدة تكليفه واستدعائه »  
وهى التى جاءت صريحة فى اعتبار المكلف أو المستدعى وفقا لاحكام القانون  
المذكور ومعاملته على مقتضى هذا الوضع طوال فترة تكليفه أو استدعائه.

ومن حيث أنه سبق للجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى  
والتشريع أن انتهت بجلساتها المنعقدة فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢  
و ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ و ٣ من يولية سنة ١٩٦٣ الى عدم استحقاق  
الموظف المعار لبديل طبيعة العمل المقرر له فى وظيفته الأصلية وذلك تاسيسا  
على أن شرط استحقاق بديل طبيعة العمل هو أن يكون الموظف شاغلا احدى  
الوظائف المقرر لها هذا البديل وقتها ويعملها فعلا .



وتفريعا على ذلك ولما كان المكلف - حسبها تقدم - يأخذ حكم المعار ،  
فانه لا يستحق بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية بمقتضى قرار  
رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ وهو الموصوف بأنه بدل تنفرغ أو  
عيادة والذي لا يعدو ان يكون فى حقيقة تكييفه من بدلات طبيعة العمل  
التي تمنح بسبب طبيعة الوظيفة وظروفها ولدواعى العمل الذى تقتضيه وان  
اختلفت مسياتها ، ذلك ان البدلات التى تقرر لأغراض الوظيفة ، والنسب  
يرتبط منحها بقيام الموظف فعلا بعمل الوظيفة المقررة لها هذه البدلات ،  
لا تستحق للموظف الذى لا يقوم بعملها فعلا بسبب كونه معارا للعمل فى  
وظيفة غيرها .

لذلك انتهى الراى الى عدم احقية السيد الدكتور لبدل التنفرغ موضوع  
البحث طوال مدة تكليفه بالقوات المسلحة .

( ملف ٧٣/٤/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٦/١ )

قاعدة رقم ( ١٦٤ )

#### المبدأ :

عاملون فى الوزارات والمصالح والهيئات الادارية والهيئات والمؤسسات  
العامة والشركات التابعة لها - استدعاء هؤلاء العاملين أو تكليفهم بالقوات  
المسلحة بالتطبيق للاتون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة -  
لا يضارون منه - اساس ذلك من المادة ١٨ : من هذا القانون - اثر ذلك :  
احتفاظ المستدعى أو المكلف ببديل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة  
المستدعى منها وتعمل به هذه الجهة .

#### ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة  
العامة معلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ تقضى بأن تؤدى الوزارات  
والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة  
لها مرتبات واجور وموظفيها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم  
أو نذبتهم .

ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيها هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدايات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١١١٧ لسنة ١٩٦٥ نص على تحويل ادارة مرفق مياه القاهرة الى شركة عامة عربية مقرها مدينته القاهرة وتتبع المؤسسة المصرية العامة لاصال المرافق ..

ولما كان المستدعى أو المكلف للمجهود الحربى طبقا لقانون التعبئة المشار اليه لا يجوز ان يضار بهذا التكليف ذلك ان المكلف من موظفى ومستخدمى وعمال الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة يمنع مرتبه او اجره من الجهة التى يكلف فيها ويكون هذا المرتب او الاجر طبقا للمادة ١٨ من القانون سالف الذكر مساويا لاحد المرتبتين او الاجرين الاتيين ايها اكبر ( ا ) مرتبه او اجره الذى كان يتقاضاه من الجهة التى كان يعمل بها قبل تكليفه . ( ب ) مرتب زميله المدنى أو العسكرى — على حسب صفة التكليف مدنية او عسكرية — الحاصل على ذات مؤهله فى عام تخرجه أو اقرب عام يليه والحق منذ تخرجه بالعمل فى الجهة التى يؤدى فيها المكلف العمل بها فى ذلك العلاوات والبدايات العسكرية والميزات الاخرى المقررة اذا كان التكليف بالصفة العسكرية — مما يؤكد هدف المشرع من عدم الاضرار بالمكلف سواء كان موظفا فى الحكومة أو فى القطاع العام أو فى غير ذلك ..

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقدم الاستشارى الى أن راتب من يستدعى من العاملين فى الوزارات والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها طبقا للمادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ يشمل بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى منها وتتحمل هذه الجهة هذا الراتب .

( غنوى ١٣٧٤ بتاريخ ١٩٦٦/١٢/٢١ )

( ب ) المكلّفون طبقا لقانون التعملة العامة لا يفيدون من إعفاء المرتب من  
ضريتي الدفاع والأمن القومي المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة  
١٩٧١ :

قاعدة رقم ( ١٦٥ )

المبدأ :

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ بإعفاء مرتبات أفراد القوات المسلحة  
والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والأمن القومي - سرعان هذا  
الإعفاء بالنسبة إلى المكلفين بخدمة القوات المسلحة طبقا لنص المادة (٢) من  
هذا القانون - يتعين تفسير التكليف في هذا المجال في إطار نظام التكليف  
الوارد في القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعملة العامة - التكليف بهذا  
الدول يختلف عن نظام الزام عمال المرافق العامة بالاستمرار في أداء أعمالهم  
طبقا لأحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه - وجوه هذا الاختلاف  
- يقتضى ذلك أن العاملين الذين يلتزمون بالاستمرار في أداء أعمالهم لا يحق  
لهم الاستفادة من الإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ملخص التتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ بإعفاء مرتبات  
أفراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والأمن  
القومي تنص على أن « تعفى المرتبات وما في حكمها والإجور والمكافآت  
والتعويضات التي تصرف للأفراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها  
من ضريبة الدفاع المقررة بالقانون رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٦ وضريبة الأمن  
القومي المقررة بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٧ المشار إليها » وتنص المادة  
الثانية منه على أن « يسرى الإعفاء المنصوص عليه في المادة ( ١ ) على  
المرتبات وما في حكمها والإجور والمكافآت والتعويضات التي تصرف من  
الجهات المدنية للأفراد المستقيمين والمستدمعين والاحتياط والمكلفين طوال  
مدة خدمتهم بالقوات المسلحة » وظهر عبارة هذا النص أن المشرع أعفى  
المرتبات وما في حكمها والإجور والمكافآت والتعويض التي تصرف لأفراد  
القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الأمن القومي والدفاع ،  
وإن هذا الإعفاء يسرى كذلك على ما يصرف مما ذكر من الجهات المدنية

للانفراد المستقبين والمستدعين والاحتياط والمكلفين طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة .

ومن حيث انه بتاريخ ١٩٦٧/٦/٥ صدر قرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ ونص في المادة الثانية منه على ان « يلزم عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المرفق بهذا القرار بالاستمرار في اداء اعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي » فان التساؤل يثور عن مدى اعتبار التزام عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المشار اليه بالاستمرار في اداء اعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي تكليفا بخدمة القوات المسلحة وافادتهم بالتالي من احكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث ان بيان مدلول اصطلاح المكلفين الوارد في المادة الثانية من ذلك القانون يقتضى تفسيره في اطار نظام التكليف الوارد في قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .

ومن حيث انه يبين من استقراء احكام قانون التعبئة العامة ان نسبة وسائل اربع يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعانة بخدمات الاشخاص في حالة العمل باحكامه وهي التكليف والاستدعاء والندب والالزام بالاستمرار في اداء العمل وجميعها كلها وسائل لاجبار الافراد على اداء خدمات للدولة اثناء العمل بقانون التعبئة العامة ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من حيث الجهة التي تتخذها والشخص الذي توجه اليه والاثر الذي تترتب عليها .

ومن حيث انه بالنسبة لكل من نظام التكليف ونظام الالزام بالاستمرار في اداء العمل كوسيلتين لاداء الخدمات طبقا لما تقدم ، فان المستفاد من نصوص المواد ٢ ، ٨ ، ٩ ، ١١ ، ١٢ ، ١٧ ان ثمة وجوه اختلاف عديدة بينها تجعل كل منها نظما متميزا عن الآخر باحكامه وخصائصه ، فمن ناحية المصدر القانوني فان نظام الالزام بالاستمرار في العمل بمصدره الحكم المنصوص عليه في البند ثانيا من المادة الثانية من قانون التعبئة العامة اما نظام التكليف المترتب على التعبئة العامة بمصدره المادتان ٨ ، ٩ من القانون المذكور ، ومن ناحية السلطة المختصة بتقدير كل منها فان

الالزام بالاستمرار فى العمل يعتبر أثرا مترتبا بقوة القانون بمجرد تعيين مجلس الدفاع الوطنى المرافق العامة التى يلتزم عمالها بالاستمرار فى أداء العمل ، انتهى صدر قرار مجلس الدفاع الوطنى بتعيين هذه المرافق التزم عمالها بحكم القانون بالاستمرار فى أداء أعمالها تحت اشراف وزير الحربية ، وما قرار وزير الحربية الذى يصدر بهذا الالزام سوى تنفيذ لحكم يقضى به القانون أصلا وباعتبار أن وزير الحربية هو السلطة المختصة بالإشراف على هؤلاء العاملين فى استمرارهم فى أداء أعمالهم ، أما نظام التكليف فهو يتطلب قرارا يصدر بقراره مباشرة وهذا القرار إما أن يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص وفقا لحكم المادة ٩ من القانون المذكور .

وفىما يتعلق بالأشخاص الذين ينصرف إليهم كل من النظامين فإن نظام الالزام ينصرف الى جميع عمال المرافق العامة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى بوصفهم هذا إما كانت طبيعة أعمالهم ومنهم اذ يلحظ فى ذلك مجرد تعيينهم للبرق ، أما نظام التكليف فى حكم المادة ٨ فإنه ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت الضرورة الى ذلك .

وبالنسبة الى مضمون كل منها فإن مضمون نظام الالزام هو مجرد استمرار العمال فى أداء أعمالهم فى ذات المرافق العامة التى يعينون بها وذلك ضمانا لاستمرار هذه المرافق ذاتها تحت اشراف وزير الحربية ولوجه عملها الى الأغراض التى تخدم المجهود الحربى ، أما نظام التكليف فهو يقوم أساسا على تكليف الشخص بأداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظوروا اليه ككرد وليس كعامل فى مرفق معين — لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وهذا يستفاد من نص المادتين ٨ و ٩ من قانون التعبئة سالف الذكر ، ويستفاد كذلك وبوجه خاص من المادة ١٢ التى خولت المكلف حق المعارضة فى تكليفه بطلب يقدم الى الجهة المكلف بها ، والمادة ١٧ التى حملت الجهة التى يتبعها المكلف أصلا

بمرتبه أو أجره ولم تحل الجهة المكلف بها الا بالعلوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لحاملي الرتب الاصليه المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم ، والمادة ٢٢ التي اعتبرت المكلف في حكم المعار طوال مدة تكليفه واحتفاظا بوظيفته واعادته للعمل فيها .

وفما يتعلق بالأثار التي تترتب على كل من النظامين فان ثانسون التعينة العامة رتب على التكليف آثارا عدة لم يرتبها على نظام الالتزام ، من ذلك انه يتعين أن يجتزأ المكلف الكشف الطبي ( المادة ١١ ) وله حق المعارضة ( المادة ١٢ ) ويمنح من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ( المادة ١٦ ) ويمنح العلوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لحاملي الرتبة الاصليه المعادلة للرتبة الشرفية الممنوحة له ( المادة ١٧ ) .

ويتضح مما تقدم جميعه انه ولئن كان كل من نظام الالتزام ونظام التكليف يجمعها جامع مشترك عام وهو الاجبار ، الا ان الاجبار وفقا لكل منهما يختلف من حيث أحكامه على الوجه الذي اسلفناه ، ولذلك استقل الاجبار وفقا لنظام الالتزام عن الاجبار وفقا لنظام التكليف ، ومن ثم لا يتسنى انفراد مدلول الالتزام في مدلول التكليف الامر الذي يترتب عليه ان يقتصر مدلول التكليف بمقتضاه الفاتونية الواردة في هذا القانون دون ان يسحب على غيره من النظم التي تستقل عنه باحكامه ومنها نظام الالتزام ، والقول بغير ذلك يجعل من كل النظم التي قررها قانون التعينة العامة تكليفا مجرد انها تنطوي على اجبار الخاضعين لها وهو مالا يسوغ طالما ان للتكليف في هذا القانون أحكامه الخاصة التي تفرق بينه وبين غيره من النظم الاخرى . ومن حيث انه بتطبيق ما تقدم على وتائع الحالة المعروضة فانه

اذ اعتبر التكليف غير الالتزام بالاستمرار في اداء العمل ومستقلا عنه ، فان التزام العاملين بالمرافق الواردة بالجدول المرفق بقرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه بالاستمرار في اداء العمل لمختلف اغراض الجهود الحربية لا يعتبر تكليفا بخدمة القوات المسلحة ولا يحق لهم بالتالي الامانة من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية العاملين المشار اليهم في الامانة من احكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

( مفتوى ٦٦٧ في ٢٢/١١/١٩٧٦ )

## مستخلص : سريان قوانين المعاشات على المكلف :

قاعدة رقم ( ١٦٦ )

### المبدأ :

سريان احكام قوانين التأمين والمعاشات ارقام ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على المكلفين شأنهم في ذلك شأن الموظفين - خضوع مرتبات او اجور او مكافآت المكلفين لحكم الاستقطاع طبقا لاحكام تلك القوانين .

### ملخص الفسوى :

ان المكلف يعتبر موظفا عليها يفيد من احكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة بهذه القوانين - ذلك انه يستفاد من استقراء نصوص القوانين الخاصة بالتكليف ان المكلف يلحق بوظيفته عامة ، فيشغل هذه الوظيفة العامة متى صدر اليه امر التكليف من الوزير المختص .

فامر التكليف هو أداة استثنائية للاحاق بالوظيفة العامة دعا اليه بما لوحظ من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات الحكومية المختلفة مؤثرين العمل في المشروعات الخاصة والاعمال الحرة ، مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومي بوجه عام ، ومن ثم فتصدر اوامر التكليف الى الخريجين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى هؤلاء الخريجين .

هذا والاصل ان تكون مساهمة الشخص في ادارة المرافق العامة من طريق التعمين اساسا ، ويكون قرار اسناد الوظيفة عن طريق عمل فردي او مجموعي يصدر من جانب السلطة العامة ، ويجب ان تقابله موافقة من جانب صاحب الشأن ، فالموظف العام يسهم في ادارة المرافق العامة بمساهمة ارادية يقبلها دون قسر او ارغام . هذا هو الاصل ، ولكن

إذا استحال الحصول على موافقة الموظف . وكان الصالح العام يقضى  
إسبابه لدى إدارة المرفق العام . فانه لا يكون هناك مفر من أن تلجأ جهة  
الإدارة الى إصدار أمر تكليف الى الشخص لتحقق فيه بالوظيفة العامة دون  
نوقف على رضاه . ويلجئ جهة الإدارة الى هذا الطريق الاستثنائي ما لوحظ  
— كما سلف القول — من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات  
والهيئات والمؤسسات العامة . وابتارهم العمل في المشروعات الخاصة  
والاعمال الحرة .

ورأت الجمعية العمومية أن التكليف والتعيين صنوان في خصوص  
أحداث الإثر القانوني لشغل الوظيفة العامة . فتمت شغل المكلف الوظيفة  
العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة  
مستقيدا من مزاياها طوال مدة التكليف . ومعنى كان ذلك ، وكان شأن  
المكلف شأن المعين في الوظيفة العامة . يلتزم بأعبائها ويستفيد من مزاياها  
طوال مدة تكليفه ، فلا يعود ثمة مجال للقول بعدم إعادة المكلف من أحكام  
قوانين التأمين والمعاشات ، وانها هو يفيد منها متى توافرت فيه شروط  
هذه الامادة بالنسبة الى غيره من الموظفين العموميين ، ولا ريب في أن من  
أهم مزايا الوظيفة العامة الانتفاع بأحكام قوانين التأمين والمعاشات .

وفي ضوء ما تقدم — رأيت الجمعية العمومية أن المكلف ابتداء يفيد  
من أحكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة للانفاذ  
من هذه القوانين والانتفاع بأحكامها . شأنه في ذلك شأن غيره من سائر  
الموظفين ويجرى على مرتبه أو أجره أو مكلفاته حكم الاستقطاع . مبدؤا  
عنها الاشتراكات المقررة ، ويستحق معاشا أو تأمينا أو مكافأة حسب الأحوال  
وبذات الشروط المقررة في تلك القوانين بالنسبة الى الموظفين عامة .

وأوضحت الجمعية العمومية أنه ما دام المكلف يشغل وظيفة عامة  
ويتقاضى عنها مرتبا أو اجرا أو مكافأة . ويتوافر في هذه الوظيفة العامة  
الشروط المطلوبة لانفاذ شغلها من أحكام قوانين التأمين والمعاشات  
المتعاقبة ، فإن المكلف يفيد من أحكام هذه القوانين بذات الشروط والأوضاع



المقررة بالنسبة الى سائر الموظفين ودون تفريق في المعاملة بين من شغل الوظيفة العامة بارادته واختياره . ومن شغلها بطريق التكليف الذى تلجأ اليه جهة الإدارة عندما يتعذر عليها ان تجد كفايتها من الخريجين الذين يقبلون الاسهام في ادارة المرافق العامة التى تقوم عليها بارادتهم واختيارهم والتكليف والتعيين صنوان في احداث الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة ، غاية ما هناك انه حين يتعذر شغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين ( وهو الوسيلة العادية ) تشغل الوظيفة العامة عن طريق التكليف . اى ان الخلاف محصور فقط في اداة اللاحق بالوظيفة العامة ، ايا ما عدا ذلك من احكام يمتساوى فيه المعين والمكلف .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الفتوى والتشريع الى ان المكلف - شأنه شأن غيره من الموظفين المعينين في خدمة الدولة - يبعد من احكام قوانين التالين والمعاشات بذات الشروط والاوضاع المقررة للموظفين عامة ، ويجرى على مرتبه او اجره او مكافاته حكم الاستقطاع ، دون تفريق في هذا الخصوص بين المكلف والمعين .

( فتوى ٣٥٨ في ١٩٦٤/٤/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٦٧ )

#### المبحث :

القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض القوات المسلحة - سريان احكامه على المكلفين بخدمة القوات المسلحة في حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة في هذا القانون ، وبالتالي حساب بند خدمتهم بضاعفة عند حساب المعاش او المكافآت طبقا لاحكام هذا القانون - بتعين تفسير التكليف في هذا المجال في اطار نظام التكليف الوارد في القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التهيئة العامة - التكليف بهذا الماحول لا ينسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومؤسسات ومقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو انتصب على تنفيذ اعمال تتعلق بالجهد الحربي - اساس ذلك - مقتضى ذلك انه لا يجوز حساب مدة خدمة العامل في الشركة ابان تكليفها بهذه الاعمال بضاعفة عند حساب المعاش او المكافاة - تطبيق .

( م - ١٨ - ج ١٢ )

### ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٦٧/٩/١٩ صدر قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ اعمال خطة التنمية الاقتصادية بتكليف شركة الغاولات المصرية ( مختار ابراهيم سابقا) بتنفيذ بعض الاعمال الخاصة بالقوات المسلحة .

ومن حيث ان المادة ( ١ ) من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦١ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة تنص على ان « تسرى احكام هذا القانون على المتقاعين الآتين بعد الموجودين بالخدمة وقت العمل به والذين يعينون بعد العمل به ٠.٠. هـ — المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون .

و — العاملين المدنيين بالقوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون » والمادة (٦) منه تنص على ان « تضاف الضمانات الآتية الى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش او المكافاة » .

( ١ ) مدة مسلوية لمدة الخدمة فى زمن الحرب — وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد وزير الحربية افراد القوات المسلحة الذين يكونون قد اشتركوا فى الاعمال الحربية » والمادة ٧٢ منه تنص على أن « تسرى احكام المواد ( ٧٠ — ٧١ — ٧٢ ) على الامراء المكلفين بخدمة القوات المسلحة » كما تنص المادة ٧٤ من ذات القانون على ان « يعامل العاملون المدنيون الذين يعملون بالقوات المسلحة فى الظروف العادية من حيث المعاش او المكافاة طبقا لقوانين المعاشات الخاضعين لها فى جميع الاحوال ويعاملون من حيث الضمانات والمدد الاضافية المنصوص عليها بالمادتين ٦ ، ٧ معاملة الامراء الاحتياط والمكلفين ١٠ » وفاد ذلك ان العاملين المدنيين بالقوات المسلحة او المكلفين بخدمتها الذين اشتركوا فى انشطيات الحربية تحسب لهم مدد خدمتهم التى استغرقتها هذه العمليات مشاعسة عند حساب المعاش او المكافاة .

ومن حيث ان العاملين بالشركة المصرية للمقاولات الذين صدر نسي شالهم قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه لا يصنبرون من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بحكم تبعيتهم للشركة المشار اليها .

ومن حيث انه لا يجوز اعتبارهم كذلك مكلفين بخدمة القوات المسلحة وفقا لنص المادة ١ فقرة هـ من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ انسه وان كان قرار التكليف رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ قد صدر تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية التى تجيز لوزير الاسكان ان يكلف أيما من شركات أو منشآت المقاولات الداخلة فى القطاع العام بتنفيذ الاعمال اللازمة لخطة التنمية الاقتصادية ، الا أنه يتعين تفسيره فى إطار نظام التكليف الوارد فى قانون التعينة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ، فالمادة ٨ من هذا القانون تنص على أنه « مجلس الدفاع الوطنى ان يقرر تكليف كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة بالخدمة فى وزارة الحربية وادارتها وروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة والقيام بأى عمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى كما يقرر المجلس الاعلى حالات الاعفاء من التكليف » والمادة ٩ تنص على أنه « لرئيس الجمهورية ان يصدر أمرا بتكليف من تحموا الضرورة الى تكليفه من غير الطوائف التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى وفقا للادة السابقة ، وذلك للقيام بعمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى » كما تنص المادة ١١ من ذات القانون على توقيع الكشف الطبى على الأشخاص الذين يرى تجنيدهم أو تكليفهم — كما خولت المادة ١٢ لكل من صدر أمر بتكليفه المعارضة فيه ثم بينت المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، احكام بمعالجة المكلفين ، والمستفاد مما تقدم ان التكليف يتطلب قرارا يصدر بتقريره مباشرة وهذا القرار إما ان يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٦٦ لسنة ١٩٦٦ - كما أن التكليف انما ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت

الضرورة الى ذلك ، فضلا عما سلف ذكره فان التكليف يقوم اساسا على تكليف الشخص بإداء العمل في جهة أخرى غير الجهة التي يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه ككرد وليس كعامل في مرفق معين لخدمة الجهة التي كلف للعمل بها ، وأخيرا فإنه يتعين أن يجتاز المكلف الكثف الطبى وله حق المعارضة على التكليف كما يمنع من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ويمنع الملاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة لحاملى الرتبة الأصلية المعادلة للرتبة الشرفية المنوطة له » .

ومن حيث أن التكليف بالمدلول المقدم هو نظام له أسسه ومقوماته التي لا تنسحب على التكليف الذى يصدره وزير الإسكان للشركات ومؤسسات محاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو أنصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربى — بحسبان أن التكليف وفقا لأحكام هذا القانون يختلف فى مصدره ومضمونه وآثاره عن التكليف الذى عنياه قانون التعمية والذى يحدد فى إطاره مدلول المكلفين الوارد بنص المادة ٧٣ من القانون ١١٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أنه ترقيا على ما تقدم فإن طلب المهندس . . . . . حساب المدة من ١٩٦٧/٩/١٩ الى ١٩٧٤/١٢/٢١ مضافة فى المعاش لقضائها فى خدمة الشركة المصرية للمقاولات إبان تكليفها بأعمال تتعلق بالمجهود الحربى تنفيذا لقرار وزير الإسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه يكون والحالة هذه غير قائم على سند من القانون حقيقا بالرفض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية المهندس . . . . . فى حساب المدة المشار اليها مضافة فى المعاش .

( فتوى ٦٦٥ فى ١٩٧٦/١١/٢٢ )

سابعاً : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة أحد المتهمين من تهمة الانتفاع من التكليف :

قامت رقم ( ١٦٨ )

المبدأ :

حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة أحد المتهمين من تهمة الانتفاع من تنفيذ قرار صادر بتكليفه - حجته اجماع كل من القضاء المدني والقضاء الإداري - تطبيق حكم المادة ٤٠٦ من القانون المدني بالنسبة للحجية أمام القاضي المدني ، وعدم تقيد القضاء الإداري بالحكم الجنائي الذي من في أسبابه شرعية تجديد التكليف إذ تقتصر حجته على الجريمة دون غيرها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠٦ من القانون المدني على أنه « لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً » ، وبناءً على ذلك فإن المحكمة المدنية تتقيد بما أثبتته المحكمة الجنائية في حكمها من وقائع دون أن تتقيد بالتكليف القانوني لهذه الوقائع فقد يخطئ التكليف من الناحية المدنية عنه من الناحية الجنائية . وينبغي على ذلك أن حكم القاضي الجنائي بالبراءة أو الإدانة ، لأسباب ترجع إلى الوقائع بأن أثبت أن الفعل المسند إلى المتهم لم يحصل أو أثبت حصوله ، يقيد القاضي المدني بثبوت الوقائع أو عدم ثبوتها على هذا النحو . أما إذا قام الحكم الجنائي بالبراءة على أسباب ترجع إلى التكليف لم يقيد القاضي المدني بذلك ، كما لو قام الحكم الجنائي على ثبوت رابطة البتة المتضمنة من توقيع العقاب في جريمة السرقة لوجود نص يمنع من ذلك ، فلا يجوز الحكم الجنائي قوة الأمر المقضي في ثبوت هذه الرابطة الشرعية بصفة مطلقة

فى دعوى بنوة أو نفقة أو ارث مثلا اذ ولاية القضاء فى ذلك معقودة اصلا  
لجهة اختصاص معينة .. ولتلك الروابط اوضاعها واجراءاتها ومقوماتها  
الخاصة بها امام تلك الجهات \* هذا ما ذهب اليه الفقه والقضاء فى المجال  
المدنى مع مراعاة ان القضاء المدنى والقضاء الجنائى فرعان يتبعان نظامها  
قضائيا واحدا يستقل عنه القضاء الادارى ، فمن باب اولى لا يتقيد القضاء  
الادارى بالحكم الجنائى الذى مس فى اسبابه شرعية تجديد التكليف فان هذا  
الحكم قضى بالبراءة فى جريمة التخلّف عن تنفيذ التكليف وانبنى على ما نهيمته  
المحكمة الجنائية من عدم جواز تجديد التكليف بحسب تاويلها ..

( طعن ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١١/٩/١٩٦٣ )

## الفصل الثاني تكليف المهندسين

### الفرع الاول

تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته

اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومحتة :

قاعدة رقم ( ١٦٩ )

المبدأ :

نظم تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومحتة - مدة التكليف طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سنتين قابلتان للتجديد ولا يغير من هذا كون المكلف معينا على درجة في الميزانية وتعين المكلف على درجة في الميزانية لا يفتى عن استصدار اوامر تكليف جديدة اذا اريد امتداد مدة التكليف - صدور قرار وزاري باعفاء المهندس ، الذي تنتهي مدة تكليفه دون تجديد ، من العمل - قرار صحيح مطابق للقانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين على ان « تكون لجنة «. لترشح من واقع البيانات والاقترارات المختصة اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى التمتع بوظائفها » .

وتنص المادة الثالثة على ان « يصدر الوزير المختص او من ينييه ، امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » وتنص المادة الخامسة على ان « يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات

العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية مانها تعتبر كل من لم تكن .

وظاهر من هذه النصوص انه : يتعين التفرقة بين طائفتين من المهندسين . الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من يفييه ، للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلتين للامتداد ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهايا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية : وهى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بيزائية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة سالفه الفكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية لتقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه لما زادت المتبروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ ان عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المخطفة رغبوا فى التخلي عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والامعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر امر الحاكم العسكري العام رقم ١٢٥ لسنة



١٩٥٥ متضمنًا جواز إصدار أوامر تكليف إلى خريجي كليات الهندسة الذين ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التي يعينها الأمر لمدة لا تتجاوز سنتين ، ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعمًا مهندسي الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الامتناع عن تأدية الأعمال التي يعهد إليهم بها ولو كان ذلك من طريق الاستقالة إلا إذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لأسباب صحيحة يقرها القومسيون العليى العام . ولما ألغيت الأحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانونى لهذين الأمرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواده على حد تعبير المفكرة الإيضاحية الأحكام ذاتها التي نص عليها الأمران العسكريان رقمًا ١٢٥ ، ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك أن الموضوع كان ينظمه أمران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الأمر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجي كليات الهندسة الذين يعينون في وظائف الحكومة والهيئات العامة بإداة استثنائية خاصة هي التكليف والأمر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين تحظر عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظيفتهم بالاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ موحد هذين الأمرين وتناولت المادة الثالثة أحكام الأمر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، كما ردت المادة الخامسة الأحكام التي تضمنها الأمر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ، ومن ثم فإن محل مجال أعمال كل منهما يظل مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى أولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات في أليزائية وتسرى ثانيتهما على مهندسي الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين .

وفشل الوظائف بإداة التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ذلك أن الأصل في التعيين أن يتم بناء على رغبة صريحة من الموظف ويصدر بإداة التعيين العادية طبقا لقوانين التوظيف في حين أن شغل الوظائف بلوامر

التكليف يتم بإداة استثنائية جبرا عن الموظف ، ومن ثم حدد المشرع اجسلا  
لشمغل الوظائف بطريق التكليف وهو سستان على ان يسدر امر خاص  
بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجة الوزارات والمسالح  
العامة المختلفة الى المهندسين .

ويتطابق المبادئ المتقدم ذكرها على حالة المهندس / . . . . .  
يبين ان امر تعيينه تم بأمر تكليف — اى ان شغله للوظيفة قد تم على غير  
ارادته واختياره ، يؤكد ذلك مبادرته الى اخطار مصلحة الكفاية الانتاجية  
بانتهاؤ مدة تكليفه ، ثم انتطاعه فعلا عن العمل بمجرد انتهاء هذه المدة ،  
ولا يغير من هذا النظر تعيينه على درجة بالميزانية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد المهندس . . . . .  
يدخل فى طائفة المهندسين المكلفين الذين يسرى عليهم حكم المادة الثالثة من  
القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه فيكون أمر تكليفه نافذا لمدة  
سنتين قابلتين للامتداد ، ولا يغير من ذلك تعيينه على درجة بالميزانية  
وانه ما دام لم يصدر قرار بتجديد تكليفه فان اخطاره الوزارة بانتهاؤ مدة  
تكليفه ثم انتطاعه عن العمل لا ينطوى على مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦  
لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وانته يضمن تجديد تكليف المهندسين الذين عينوا على درجات بالميزانية  
بموجب لوامر تكليف صدرت اليهم استنادا الى الاحكام المبينة فى القوانين  
واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ما لم يحدوا رغباتهم فى اختيار العمل  
بوظائفهم .

وان قرار السيد / وزير الصناعة رقم ٤٠٤ لسنة ١٩٥٨ باعفاء  
المهندس المذكور من العمل بعد انتهاء سنتى التكليف وعدم صدور قرار  
بتجديد تكليفه ، قرار صحيح مطابق للقانون .

( لغتوى ١٩١ فى ١٩٦١/٢/٢٧ )

## قاعدة رقم ( ١٧٠ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين -  
نصه فى المادة الخامسة على حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات  
والمؤسسات العالية من الدرجة الثالثة فما دونها من غير المكلفين أو تركهم  
العمل - صدور قرار بتعيين أحد المهندسين المكلفين بعد استيفاء مسوغات  
التعيين ومنها طلب الاستخدام - يلزم عليه تغيير وضعه من مهندس  
مكلف الى مهندس معين ويمتنع عليه ترك العمل طبقا للبابة الخامسة -  
ادعاء المهندس بأن التعيين تم دون رضاه غير جائز ما دام قد قدم طلبا  
بالاستخدام ولم يطقن على قرار التعيين فى الجداد بفرض صحة ما ذهب اليه.

### ملخص الفتوى :

ان المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - فى شأن  
أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية - تنص على  
أن « يصدر الوزير المختص أو من ينييه أمر تكليف الى الخريجين الذين  
رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى ميقتها ، ويكون هذا الامر نافذا  
لدة سنتين قابلة للاجداد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون سالف الذكر على أن « يحظر على  
مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العالية من الدرجة الثالثة فما  
دونها الامتناع عن تادية أعمال وظائفهم ما لم تنتهى خدمتهم بلعد الاسباب  
النصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (المشار  
اليه) ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية فانها تعبر  
كان لم تكن » .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - أن  
المشرع قد فرق بين طائفتين من المهتمسين :

### الطائفة الاولى :

وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة المختصة من بين خريجي  
كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختصة

والهيئات والمؤسسات العامة الى الحلقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرارا من الوزير المختص او من ينوبه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وهؤلاء يسرى في شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون امر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد ، بحيث اذا لم يصدر قرار صريح او ضمني بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

### والطائفة الثانية :

هي طائفة مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بمرتبة هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات من الدرجة الثالثة فما دونها وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه في المادة الخامسة ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها عدا الاستقالة .

على ان الفصل بين هاتين الطائفتين من المهندسين ليس فصلا كاملا . بمعنى انه يجوز ان يصدر قرار بتعيين المهندس المكلف باداء التعمين العادية طبقا لاحكام قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة تكليفه . ويدرئ على ذلك ان يتغير الوضع القانوني له ، فيصبح موظفا معينيا بعد ان كان مكلفا ، وتتغير تبعاً لذلك الاحكام التي تنظم هذا الوضع القانوني ، فيخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بعد ان كان يطبق في شأنه حكم المادة الثالثة من هذا القانون .

وانه ولئن كان شغل الوظائف باداء التكليف يخلط عن شغلها بطريق التعمين ، وان الاصل في التعمين انه يتم في الاحوال العادية طبقا لاحكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبرضاء الموظف ، وذلك على خلاف التكليف الذي يعتبر اداة استثنائية خاصة للتعمين ويصدر جبرا عن المكلف دون توقف على رضائه . الا انه يكفي لتوافر الرضاء — وهو ركن التعمين — ان يستوفى المهندس مسوغات التعمين ومنها طلب الاستخدام — وان يصدر قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة

١٩٥١ ، دون البحث وراء النوايا والرغبات للوقوف على مدى توافق  
رضاء المهندس به وذلك لعدم وضع معيار ثابت في هذا الشأن .

وعلى ذلك فإذا كان المهندس — بعد ان اصدر قرار تكليفه — قد  
استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام المباشر اليه — وصدر  
بناء على ذلك قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفي الدولة ، فإنه بذلك  
يتغير وضعه القانوني ، فينتهي وضعه كمكلف ويصبح موظفا معينا ، ومن  
ثم فإنه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ،  
فلا يجوز له الامتناع عن تأدية اعمال وظيفته ما لم تقفه خدمته بأحد الاسباب  
النصوص عليها في المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها هذا  
الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فإنها تعتبر كأن لم تكن ، ولا يحتاج  
الامر في هذه الحالة الى صدور قرار بإتداد التكليف طبقا لنص المادة  
الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ نظرا لعدم خضوعه لحكم هذه  
المادة الأخيرة . وعلى ذلك فإن المهندس المذكور — اذا ترك العمل  
بالحكومة عقب انتهاء سنتي التكليف — يكون قد خالف حكم المادة الخامسة  
من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر .

ولا يسوغ الاحتجاج بما ورد في طلب الاستخدام المقدم من المهندس  
المذكور — من أن الوظيفة التي يرغب التعيين فيها هي أنه مكلف للعمل  
بالحكومة إذ إن هذه العبارة الأخيرة لا تنفي بطلانها اتجاه إرادته أنها  
يتم أصلا رغبة في التعيين ، ولو كان هذا المهندس لا يرغب في التعيين لما  
تقدم بهذا الطلب ، أما وقد تقدم به — ضمن مسوغات التعيين الأخرى فإنه  
يليد بذاته رغبته في التعيين ووضاقته به .

كما لا يسوغ الاحتجاج بما قرره المهندس المذكور في التحقيق الذي  
أجرته معه نيابة روض الفرج — من أن التعيين قد تم على غير إرادته  
إذ إن هذا القول قد جاء في معرض التحقيق معه بسبب تركه العمل لدى  
الحكومة مخالفا بذلك قانون التكليف ، ومن ثم فإنه يكون قد جاء للتصنيح  
من مسؤولية تركه العمل ، وتخلصا مما يترتب على ذلك من الجزاءات  
الجنائية . كما وأنه لا يمكن التعويل على هذا القول اللاحق لتركه العمل

الوقوف على نيته وقت أن استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام — وحين صدر قرار التعيين .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فانه بفرض أن قرار التعيين — مخالف الذكر — كان قد صدر على غير رغبة المهندس المذكور وبدون رضائه ، بما قد يجعل هذا القرار مشوباً بعيب فنى سببه ، وبالتالي يجعله باطلاً . فقد كان من المتعين على المهندس المذكور أن يطلب سحبه أو يطعن بالغائه خلال المواعيد المقررة لذلك قانوناً ، أما وقد فوت على نفسه هذا السبيل ، فقد تحصن ذلك القرار وأصبح هماً من السحب أو الإلغاء ، ولا يجوز لهذا المهندس — بعد ذلك — أن يناقش مدى صحة هذا القرار ، وكونه قد صدر برغبته ورضائه أو صدر دون ذلك .

وتجدر الإشارة الى أن وضع هذا المهندس يختلف عن وضع المهندس الذى سبق أن صدرت فى شأنه فتوى من الجمعية العمومية . ذلك أنه بالنسبة الى المهندس الاول فقد صدر قرار وزارى بتكليفه واستوفى مسوغات تعيينه ، ثم صدر بعد ذلك قرار تعيينه بالدرجة السادسة الفنية العالية لمدة سنة تحت الاختبار طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة اعتباراً من تاريخ هذا القرار الاخير . ومن ثم فإن القرار الصادر بتعيينه قرار آخر مستقل عن القرار الصادر بتكليفه وإن كان قد صدر خلال مدة التكليف — ويتغير به الوضع القانونى لهذا المهندس ، فيصبح موظفاً معيناً بعد أن كان مكلماً . أما بالنسبة الى المهندس السابق صدور فتوى بشأنه فإن القرار الصادر بتعيينه فى مركز التنظيم والتدريب بقلوب كان — فى حقيقته — قراراً تنفيذياً لامر التكليف الصادر استناداً الى الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، ولم يكن قد استوفى بعد مسوغات تعيينه ، كما وأنه لم يصدر بعد ذلك قراراً بتعيينه طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولذلك فقد انتهت الجمعية العمومية — فى خصوصه — الى أن تسخله للوظيفة كان بدائرة تكليف وليس بإداة تعيين ، واعتبرته مكلماً وليس معيناً . واعملت فى شملته نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون نص المادة الخامسة .

( فتوى ٦٨٦ فى ٢٢/١٠/١٩٦٢ )

## قاعدة رقم ( ١٧١ )

### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين خريجي الجامعات المصرية — ترشيح اللجنة المختصة طبقا لهذا القانون لبعض خريجي كلية الهندسة لشغل وظائف معينين بهذه الكلية قرار مدير الجامعة بالموافقة على هذا الترشيح هو فى حقيقته أمر تكليف — اثر هذا : اعتبارهم مكلفين من تاريخ صدور هذا القرار .

### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية — قضى فى مادته الأولى بأنه على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه وعنوانه والتسم الهندسى الذى تخصص فيه ، كما ألزم مسجلى هذه الكليات بأن يقدموا للجنة المذكورة خلال الميعاد المتقدم بيانا باسماء الخريجين وعناوينهم والتسم الهندسى الذى تخصص فيه كل منهم وتقديره العام فى النجاح . وقضت المادة الثانية من هذا القانون بتكوين لجنة الترشيح من واقع البيانات والافارات المقدمة باسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى إلحاقهم بوظائفها . ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور على ان يصدر الوزير المختص أو من ينييه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويكون الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد .

وبين من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر ان هناك اجراءين يتخذان فى خصوص تكليف المهندس بين ، الاول اجراء تمييزى يتعلق بترشيح هؤلاء المهندسين فى الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة ، وتقوم بهذا الاجراء اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من القانون المذكور . أما الاجراء الثانى فهو صدور أمر تكليف المهندسين الذين

رشحتهم اللجنة المذكورة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويقوم بهذا الاجراء الوزير المختص أو من ينييه ، واعتبارا من صدور امر التكليف يعتبر المهندسين المذكورين مكلفين .

ولما كانت اللجنة سالفة الذكر قد رشحت بعض خريجي كليات الهندسة لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/٩/٨ ، وبتاريخ ١٩٥٩/٩/١٩ وافق مجلس كلية الهندسة على ترشيح هؤلاء المهندسين معيدين بها ، وفى ١٩٥٩/١٠/٢٤ وافق السيد مدير جامعة عين شمس على الترشيح ، ومن ثم فان القرار الصادر من السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ فى هذا الخصوص ، لا يعتبر موافقة على الترشيح بحسب ، وانما يعتبر فى حقيقته امر تكليف ، أصدره السيد مدير الجامعة بحاله من سلطة الوزير المختص فى هذا الشأن — طبقا لنص المادة ٢١ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ — وتطبيقا لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ولا يسوغ القول بان القرار المشار اليه انما يعتبر موافقة على الترشيح دون ان يقصد به التكليف ، ذلك ان الترشيح هو من اختصاص اللجنة المشار اليها فى المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، أما التكليف فهو من اختصاص الوزير المختص — وهو فى هذه الحالة مدير الجامعة ولما كانت اللجنة المذكورة قد باثرت اختصاصها فى ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين ، فان القرار الذى أصدره السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ يعتبر مباشرة منه لاختصاصه فى التكليف .

لذلك فان القرار الصادر من مدير جامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ بالموافقة على ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة انما يعتبر امرا بتكليف هؤلاء المهندسين للعمل فى وظائف المعيدين المشار اليها .

ومن ثم فانهم يعتبرون مكلفين اعتبارا من التاريخ سالف الذكر .

( فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )



قائمة رقم ( ١٧٢ )

: المند

أوامر تكليف المهندسين - تعارضها مع قرارات إدارية تصدر بتعيين نفس الأشخاص في جهات عالية أخرى - ليس من شأن هذه القرارات إهدار تلك الأوامر - انعدام أثر قرارات التعيين وعدم الاعتماد بها في هذه الحالة .

### ملخص الفتوى :

قررت اللجنة المشكلة من وكلاء بعض الوزارات طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية ، بتاريخ ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٧ ترشيح المهندس . . . . . ، للعمل فى وزارة الصناعة ومصلحا . وقبل أن يصدر قرار تكليفه من وزير الصناعة ، عين فى الهيئة العامة للمصانع الحربية بمكافأة شهرية ، ثم صدر قرار من وكيل وزارة الحربية لشئون المصانع بتاريخ ٥ من يناير سنة ١٩٥٨ بتعيينه فى الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى بهذه الهيئة لمدة سنة تحت الاختيار . . . . . وبتاريخ ٣ من مايو سنة ١٩٥٨ صدر قرار من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وقد انقطع المهندس المذكور عن العمل فى الهيئة العامة للمصانع الحربية منذ هذا التاريخ الاخير بالهيئة العامة للبتترول فطلبت هذه الهيئة الاخيرة من وزير الصناعة تعديل امر التكليف بما يجعله مميّنا بها بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، ولما استطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة فى هذا الطلب ، اتاحتها الادارة بعدم اختصاص وزارة الصناعة فى تعديل امر التكليف ، لان المهندس سالف الذكر لا يزال قابعا بالهيئة العامة للمصانع الحربية .

وقد مرّض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري  
للفقوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ لاستبيان  
لها من نصص التشريعات المفظة لآواخر تكليف المهندسين أنه على الشر  
زيادة المبروعات الانتاجية فى الاقليم المصرى فى السنين الآخرة أعرض كثير  
( م - ١٩ - ١٢ )

من المهندسين من العمل فى الحكومة والمؤسسات العامة واثروا عليه العمل فى المؤسسات الخاصة ، وكان من شأن ذلك تعريض المشروعات التى تتولاها الحكومة والمؤسسات العامة لعدم انتظام سيرها واطرادها ، وعلاجا لهذا الحال اصدر الحاكم العسكرى العام فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ - الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ بالزام خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية بان يقدموا بب تخرجهم اقرارات تتضمن اسماءهم وعناوينهم والالتحاق الهندسية التى تخرجوا فيها ، وتلخص هذه الاقرارات لجنة تشكل من وكلاء بعض الوزارات لترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة الى تعيينهم فى وظائفها ثم يصدر الحاكم العسكرى او من ينيبه امر تكليف الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون امر التكليف نافذا لمدة سنتين ، ونص هذا الامر على عقوبة لمن يخالف احكامه ، وفى ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ اصدر الحاكم العسكرى العام الامر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة عما دونها من العمل ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة ما لم تنته مدة خدمتهم ببلوغ السن او لاسباب صحية يقررها القومسيون الطبى العام ، ونص هذا الامر ايضا على عقوبة لمن يخالف احكامه . ولما لى قانون الاحكام العسكرية فقد هذان الامران اساسهما القانونى ولكن استمرار الاعتبارات التى كانت سببا فى صدورهما استلزمت استصدار القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية الذى ضم بين دفتيه ذات الاحكام التى كان يتضمنها الايران المشار اليها بعد ادخال تعديلات بسيطة .

ومناد ما تقدم ان ثبت اعتبارات تتعلق بالصالح العام قد استلزمت توفير المهندسين للمشروعات الهندسية التى تتولاها الحكومة والهيئات العامة بعد ان اعرضوا عنها مؤثرين العمل بالمؤسسات الخاصة ، وقد اتخذ المشرع لتحقيق هذا الغرض سبيلين - اولهما ، تكليف المهندسين المتخرجين حديثا بالعمل فى الحكومة والمؤسسات العامة - وثانيهما ، نهى من كان

معينا منهم من قبل ( حتى الدرجة الثالثة ) عن الامتناع عن العمل فى هذه الجهات .

ولئن كان نهى المشرع للمهندسين المعينين فعلا فى خدمة الحكومة والمؤسسات العامة عن الامتناع عن العمل يحول بذاته دون تسرب المهندسين الى غير هذه الجهات فيحقق فرض المشرع من هذه الوسيلة ، الا ان وسيلة التكليف لا تحقق الفرض منها ، اذا ترك الامر لحض رغبة المتخرجين حديثا فيلتحقوا بطريقة أو بأخرى وفق رغبتهم بجهات غير الجهة التى يرشحون للعمل فيها ولو كانت جهات عامة ، ومن ثم فانه يتعين - لكى تحقق هذه الوسيلة هدفها - عدم الاعتداد بالقرارات التى تصدر بتعيينهم فى تلك الجهات واعتبارها معنومة الاثر لتعارضها مع أهداف القانون المشار اليه تعارضا يهدر حكمته ويفوت تحقيق المصلحة العامة التى تفيهاها المشرع من ورائه .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون القرار الصادر من وكيل وزارة الحربية بتعيين المهندس فى الهيئة العامة للصناعات الحربية رغم سبق ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بقرار من اللجنة المختصة تطبيقا للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، يكون هذا القرار معنوم الاثر ويكون القرار الصادر من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية اثر ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بالقرار المشار اليه الصادر من اللجنة المختصة قرارا صحيحا مطابقا للقانون .

اما فيما يتعلق بتعديل امر التكليف الى الهيئة العامة للبترول بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، فانه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة المختصة انها رشحت المهندس المذكور للعمل فى وزارة الصناعة ومصلحتها ... ولما كانت الهيئة العامة للبترول مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة وذات ميزانية مستقلة أى انها لا تعتبر مصلحة من المصالح العامة التابعة لوزارة الصناعة بوصفها غروعا اداريا لهذه الوزارة فمن ثم لا يجوز تعديل امر التكليف الى العمل بهذه الهيئة .

( غنوى ٩٨٠ فى ١٧/١١/١٩٦٠ )

ثانيا : امر التكليف يصدر من الوزير المختص او ممن يفوضه فى اصداره :

قامعدة رقم ( ١٧٣ )

المبدأ :

مفاد نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية ان اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية منه تقوم بترشيح المهندسين الذين تدعو الحاجة الى احاقهم بالوزارات او الهيئات العامة او المؤسسات العامة ثم يتلو ذلك صدور امر التكليف من الوزير المختص او من ينييه فى ذلك — المقصود بالإنابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار اوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات او الهيئات العامة او المؤسسات العامة — التفويض هو استثناء من الأصل العام يجب ان يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا — اساسى ذلك ان المادة الثالثة من القانون المختار اليه ناطت بالوزير المختص اساسا اصدار اوامر التكليف ثم اجازت به ان يفوض غيره فى اصدارها .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية بين ان المادة ( ١ ) من القانون المذكور قد اوجبت على كل مصرى من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة ( ٢ ) اقرارا باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه ، ونصت المادة ( ٢ ) على ان تكون لجنة من وكلاء وزارات الاشفال العمومية

والمواصلات والصناعة والشئون البلدية والقروية لترشيح من واقع البيانات والاقترارات المقدمة اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفهم ، ونصت المادة ( ٣ ) على أن يصدر الوزير المختص أو من ينييه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للتجديد ، ومفاد هذه النصوص ان اللجنة المنصوص عليها في المادة ( ٢ ) تقوم بترشيح المهنيين الذين تدعوا الحاجة الى الحاقهم بالوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات ثم يتلو ذلك صدور أمر التكليف المختص أو من ينييه في ذلك ، والمقصود هنا بالإنابة هو التفويض الذي يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه في اصدار أوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات العامة ، فإذا لم يصدر من الوزير المختص تفويض صريح في اصدار أوامر يجب أن يقوم هو نفسه باصدارها وذلك اعمالا لصريح نص المادة ( ٣ ) من القانون التي ناطت اصدار أوامر التكليف اساسا بالوزير المختص ثم أجازت له أن يفوض غيره في اصدارها ، والأصل أن يباشر صاحب الاختصاص بنفسه السلطات المخولة له قانونا ، ما لم ير لاعتبارات معينة أن يفوض غيره في مباشرتها ، وفي هذه الحالة فإن التفويض — وهو استثناء من الأصل العام — يجب أن يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا .

ثالثا : تجديد التكليف ليس بالآزم ان يقتصر على مدة واحدة :

قاعدة رقم ( ١٧٤ )

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد — تجديد التكليف لا يقتصر على مدة واحدة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد مضى بأن يصدر الوزير المختص أمر تكليف الى الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد .،، وقد جاءت عبارة « قابلة للامتداد » بصفة عامة مطلقة بحيث يفهم منها أن التجديد يكون بحسب تقدير جهة الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويبتد بصفة عامة دون تصرفه على مدة واحدة لأن الاصل ان المطلق يجرى إطلاقه ما لم يتقيد بنص صريح .،، والقول بغير ذلك هو تخصيص بغير مخصص يلباه بنطق الإنشياء وطبيعة الأمور . ويؤكد هذا النظر القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٥٨ الذي جعل تكليف المهندسين المعيين بأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد لمدة أخرى — وحكمة الامتداد التكررة قائمة بدورها في حق المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .،، كما ان القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — جعل تكليف المهندسين الخاضعين لأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد مدد أخرى مماثلة .

( طعن ١٠٥٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٦ )

رابعا : التزام المهندس بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد :

قاعدة رقم ( ١٧٥ )

المبدأ :

المادة ٢ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين معجلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — تحديدها التكليف بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة — لا يعفى من التكليف أو يجبه لو ينقص منه قيام المكلف بإداء الخدمة العسكرية طبقا للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ — أساسى ذلك اختلاف مجال كل من التكليف والتجنيد — مثال بالنسبة الى صدور قرار بتكليف مهندس يقوم فعلا بإداء الخدمة العسكرية — التزامه بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد .

بالخص القسوى :

يبين من تقصى التشريعات لأوامر تكليف المهندسين أنها تقوم على تجنيد هذه الفئة للخدمة العامة فى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها لحد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية معجلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة . إذ نصت على أن « يصدر الوزير المختص أو من يندبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة » .

وقد استهدف هذا التكليف تحقيق ما ألفصحت منه المذكرة الإيضاحية لهذا القانون الأخير من « مواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد » . كآثر من آثار زيادة المشروعات الإنتاجية فى البلاد زيادة مطردة واحتياج الدولة الى حشد أكبر قدر من القسوى العاملة والكفايات الفنية والمهنية والهندسية لتنفيذ هذه المشروعات .

ولم تتضمن النصوص الخاصة بالتكليف أى سبب للإعفاء منه أو الانقاص من معته كما أنه ليس فى نصوص القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ما يمكن أن يؤخذ منه اعتبار الخدمة العسكرية والوطنية بديلا عن التكليف الذى كان مفروضا على المهندسين وقت صدور هذا القانون الآخر بموجب الأمر العسكرية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ذلك أن لكل من قانون الخدمة العسكرية والوطنية وقانون تكليف المهندسين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة الى نوع الخدمة التى يفرضها ، فالتجنيد لأداء الخدمة العسكرية هو فرض لازم على كل مواطن قادر على أداء ضريبة الدم ، لها تكليف المهندسين للخدمة العامة فهو فرض واجب على فئة من المواطنين قادرة على أداء ضريبة العلم ، ولا يجب احدهما الآخر أو يغنى عنه أو يعطل اثره فاذا اجتمعت فى المواطن الشروط الواجب توفرها فمن يلزم بأداء الضريبتين معا ، وجب عليه اداؤهما كليهما دون مقاصة بينهما عند اتحاد المدة أو تداخلها ، والا لفات الفرض منها ، مع مراعاة أن تحديد مدة التكليف بسنتين إنما قصد به الانتفاع لمعلا بجهود المهندس جبرا عنه هذه المدة كاملة ، بغیر مغارضة لى الوضع بسين مهندس وآخر .

وترتبطا على ما تقدم فإن السيد المهندس المعروضة حالته ، إذ صدر قرار تكليفه فى ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ لمدة سنتين ، وقد كان مجندا بالقوات المسلحة اعتبارا من ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ، فإن تجنيده هذا لا يجب تكليفه الذى لا ينتهى الا بانتهاء سنتين من تاريخ تسلمه العمل بوزارة الاسكان والمرافق ولما كان قد تسلم هذا العمل فى اول سبتمبر سنة ١٩٦٣ تنفيذا لقرار التكليف . فإن مدة تكليفه لا تنتهى الا فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٦٥ ، وإذ صدر قرار مد تكليفه سنتين آخرين فى ١٧ من مايو سنة ١٩٦٥ ، أى قبل انتهاء مدة التكليف الاولى ، فإن هذا القرار يكون سليما مطابقا للقانون وواجب النفاذ .



خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف :

قاعدة رقم ( ١٧٦ ) .

المبدأ :

طلب الاستقالة المقدم من المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر تكليف المهندسين — لا ينتج أثره حتى ولو لم تفصل فيه الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه — حظر الاستقالة المقرر بموجب المادة الخامسة من القانون المذكور — يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التي يبقى لها الحق في قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للمصالح العام — أساس ذلك من نص المادة الثانية من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتوى :

أن مؤدى نصوص المواد ٧٩ من قانون نظام المسجلين الخنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والخامسة والخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر التكليف للمهندسين أن طلب الاستقالة المقدم من مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة لما دونها وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والدرجة الرابعة وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا ينتج أثره حتى ولو لم تفصل الجهة الإدارية المختصة في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ولا يعتبر سكوت الجهة الإدارية المدة المشار إليها دون الفصل في طلب الاستقالة قبولا لها — وإن الحظر المشار إليه في المادة الخامسة من القانون سالف الذكر إنما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التي سيبقى حقها في قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للمصالح العام وذلك أن مقتضى حكم المادة الثانية من القانون ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه جواز قبول الجهة الإدارية لاستقالة المهندس المكلف وفقا لما تراه محققا للمصالح العام .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — انما يرد على المهندسين الخاضعين لاحكامه ولا يقيد جهة الادارة فى قبول الاستقالة حراحة أو رفضها ، ولا يعتبر مضى ميعاد الثلاثين يوما على تقديم الاستقالة قبولاً منها لها .

( فتوى ١٠٤٤ فى ١٢/١١/١٩٦٦ )

### قاموسة رقم ( ١٧٧ )

#### المبدأ :

المادة الخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — نصها على حظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس بأية جهة كانت حكومية أو غير حكومية ولو بصفة عارضة باجر أو بغير اجر ، ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو أنتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال — اعتبار مخالفة هذا الحكم جريمة جنائية طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليها — إثر ذلك : عدم سريان هذا الحكم الا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص الفتوى :

لما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ قد أضاف بالمادة الثانية منه الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية مادة جديدة برقم ٥ مكررا تنص على ان : « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون يعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة اخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء كان ذلك باجر أو بغير اجر ما لم يقدم ما يثبت

عدم سبق تكليفه أو إعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال » .

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار إليه معلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على معاقبة من يخالف احكامه بالحبس مدة لا تجاوز سنة اثنى عشر ويفراه لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز ثلاثمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ويحى اسم المخالف من سجلات نقابة المهن الهندسية وذلك لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ولما كانت القوانين الجنائية لا تسرى الا على ما يتبع لاحقًا لتاريخ نفاذها ولا يترتب عليها أى اثر فيما وقع قبل ذلك .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان الحكم الوارد فى المادة ٥ مكررا المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية والتي تقضى بحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من المضافين لاحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى اية جهة أخرى سواء اكلت حكومية أم غير حكومية ولو كان باجر أو بغير اجر ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو إعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالة على حسب الأحوال — انما يسرى اعتبارا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ فلا ينطبق على ما تم قبل نفاذه من تعيينات أو تشغيل أو الحاق .

( مئوى ١٢٥٠ فى ١١/٢٦/١٩٦٦ )

## قاعدة رقم ( ١٧٨ )

### المبدأ :

صدر قرار تكليف المهندس في ظل سريان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - عدم تنفيذه نظرا لتجنيده الا من ١٩٧٦/٦/٢ - صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والعمل باحكامه من ١٩٧٦/٦/٢٤ والفاؤه للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين المقيدين والمكلفين وقت العمل باحكام القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المقررة قانونا ما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن - امتناع المهندس عن تنفيذ قرار التكليف بشكل مخالفة تاديبية في حقه - لا حجة في الاستناد الى أن الجهة الادارية لم تبت في طلب الاستقالة المقدمة منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة - أساس ذلك - استقالة المهندس المكلف تعتبر بهكم قانون التكليف السابق والحالي كأن لم تكن .

### ملخص الحكم :

ان قرار تكليف السيد / ..... صدر في ظل سريان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن القرار التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية الذي كان ينص في مادته الثالثة المعدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على ان يصدر الوزير المختص او من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى ماثلة - وكانت تحظر المادة الخامسة منه على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فلانها تعتبر كأن لم تكن .

ومن حيث انه يبين من احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه انه يهدف الى تكليف المهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية

!

للخدمة العامة لمدة زمنية معينة حددتها المادة الثالثة منه لمواجهة احتياجات  
الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين - وحظرت هذه  
الاحكام على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة  
الثالثة فما دونها وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ( والدرجة  
الرابعة وفقا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفئة الوظيفية  
٥٤٠ - ١٤٤٠ جنيتها وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ) الامتناع  
عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص  
عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه  
وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر  
كان لم تكن .

ومن حيث أن التثبت أن السيد المهندس / ..... كلف لمدة  
سنتين بالقرار رقم ٨٢ لسنة ٧٣ الصادر فى الأول من فبراير سنة ١٩٧٣  
ولم ينفذ قرار تكليفه نظرا لتجنيده حتى ٢ من يونية سنة ١٩٧٦ ثم  
استظم عهله بحفاظة البحر الأحمر تنفيذًا لقرار تكليفه وحصل فى ١٥  
من يونية سنة ١٩٧٦ على اجازة لمدة ١٥ يوما تنتهى فى ٢٩ من يونيو  
سنة ١٩٧٦ ولم يعد لعمله عقب انتهائها .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين  
المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عهل بأحكامه اعتبارا  
من ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد ألغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦  
المشار اليه وحظر فى المادة الثالثة منه على المهندسين المعينين والمكلفين  
باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون الامتناع  
عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل  
ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من  
القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام المساهلين المدنيين بالعولة  
والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين  
بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية  
لتعتبر كان لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك

قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك — وإسا كان الأمر كذلك وكان المطعون ضده من المهندسين المكلفين بالحكومة وقت العمل بهذا القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وانقطع عن عمله بعد انتهاء اجازته فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٧٦ لذلك تكون واقعة امتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه واستلام عمله فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٧٦ بالمخالفة لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ثابتة فى حقه ومن ثم يتعين الحكم بإجرازه عنها ، ولا حجة فى الاستناد الى أن الجهة الإدارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدم منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة بحكم القانون أعمالا للمادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، لا حجة فى ذلك لأن استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون تكليف المهندسين السابق والحالى كأن لم تكن وبالتالي لا تنتج أى أثر وبهذه المثابة لا يعتبر فوات ثلاثين يوما على تقديم هذه الاستقالة قبولا لها — وإذا كان الأمر كذلك وكان الوزير المخصن لم ير بسلطته التقديرية المخولة فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سائفة الذكر قبول الاستقالة ، دون ما نعى على ذلك بالانحراف بالسلطة فإنه لا يكون لهذه الاستقالة ثمة أثر فى قيام المخالفة المنسوبة الى المخالف .

( طعن ٩٤٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٨ )

#### قامعدة رقم ( ١٧٩ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية — تضمنه نوعين من الأحكام — النوع الأول خاص بتكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة — النوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها سواء أكانوا من خريجي كليات الهندسة أم لم يكونوا من خريجها ماداموا يحملون لقب مهندس .

### ملخص الفتوى :

ورداً على ذلك نفيد أن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية للقسيم الاستشاري بجلستها المنعقدة في أول إبريل و ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ فاستقر لها :

١ - أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر تنص على أنه « على كل مصري من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية أن يقدم إلى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٢) إقرار باسمه وعنوانه والقسيم الهندسي الذي تخصص فيه » .

وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « تكون لجنة الترشيح من واقع البيانات والقرارات المقدمة لأسماء الخريجين الذين يدعو حاجة الوزارات المخططة والهيئات والمؤسسات العامة إلى إلحاقهم بوظائفها » . وتنص المادة الثالثة من القانون المذكور على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينييه أمر تكليف إلى الخريجيين الذين رؤسهم للجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ، ويكون هذا الأمر نافذاً لمدة سنتين قابلة للتجديد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون المشار إليه على أنه « يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الانتفاع عن تلبية أعمال ووظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .. وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية ، فإنها تعتبر كأن لم تكن » .

ويبين من النصوص السابقة أن ثمة فرعين من الأحكام تضمنها القانون رقم ٢٩٦ سنة ١٩٥٦ المشار إليه ، يستقل كل نوع منهما بطائفة معينة من المهندسين ، النوع الأول خاص بتكليف المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية ، وهو ما تضمنته المادة

الثالثة من القانون المذكور . والنوع الثانى من الأحكام يتعلق بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها عن تادية أعمال وظلتهم . وهو ما تضمنته المادة الخامسة من القانون سالف الذكر . وإذا كان النوع الأول من تلك الأحكام يقتصر على طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . إلا أن النوع الثانى لا يقتصر على هذه الطائفة بحسب . بل يمتد الى جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ؛ سواء اكانوا من خريجي كليات الهندسة لو لم يكونوا من هؤلاء الخريجين ما دام انهم يعتبرون — قانونا — مهندسين وآية ذلك ان نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ مريح فى أنه يتناول طائفة المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية الذين رشحتهم اللجنة المختصة للعمل فى الوظائف التى عينتها . بينما ورد نص المادة الخامسة من هذا القانون عاما ومطلقا ، بحيث يتناول جميع المهندسين بصفة عامة بشرط أن يكونوا من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وان يكونوا من الدرجة الثالثة فما دونها . كما وانه من ناحية أخرى . فانه لما كان الأصل التشريعى الأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ يرجع الى الأمرين العسكريين رقمى ١٢٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . وكان كل من هذين الأمرين يتناول بالتنظيم موضوعا يخص المهندسين يختلف عن الموضوع الذى ينظمه القرار الآخر ، فالأمر رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ يتناول بالتنظيم تكليف المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . بالعمل فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة . عقب تخرجهم ، فى حين أن الأمر رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ لا يتكلم عن التكليف ، وانما يحظر على المهندسين بصفة عامة المعينين فى الجهات المشار إليها على درجات من الثالثة فماقل . الامتناع عن أداء أعمالهم بطريق الاستقالة . فجاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وضمن أحكامه ما جاء من أحكام فى الأمرين العسكريين السالين الذكر : فالمادة الثالثة منه تضمنت أحكام الأمر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون لكل من



نصى المادتين الثالثة والخامسة من القانون المذكور مجال أعماله الذى يظل مقصورا على نطاقه الخاص ، بحيث لا يمكن القول بان ورود هذين النصين فى قانون واحد يعنى انها ينطبقان على طائفة واحدة من المهندسين هى طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة بالجامعات المصرية .

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الشأن بان عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المشار اليه — هو « فى شأن اواخر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية » ، وذلك انه لا يشترط ان يستوعب عنوان القانون ( أو أية أداة تشريعية أخرى ) جميع الأحكام التى يتضمنها هذا القانون ، بل يكفى فى الغالب من الأحوال — خاصة اذا كان القانون يضمن عديدا من الأحكام — ان يعنون القانون بأحد الأحكام ، يكون غايتها هو الحكم الوارد فى صدر نصوص هذا القانون .

ويخلص مما تقدم ان الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ انما يسرى على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، دون أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له — قانونا — لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة .

ان القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء نقابة للبهن الهندسية تضى فى المادة الثالثة منه بأن يعتبر مهندسا فى حكم هذا القانون من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من إحدى الجامعات المصرية ، وبأنه يعتبر مهندسا مساعدا من حصل على دبلوم الفنون والصناعات ، وبأن المهندس المساعد يعتبر مهندسا اذا كان قد اكتسب — قبل صدور هذا القانون — لقب مهندس بقرار وزارى ، وكان عند منحه اللقب فى الدرجة السادسة على الأقل ، أو اذا مارس بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال — بعد اخذ رأى مجلس النقابة كافية لإنحه لقب مهندس ( م ٢٠ — ج ١٢ )

وذلك لمدة لا تقل عن عشر سنوات . ومقتضى ذلك انه اذا توافرت فى المهندس المساعد الشروط اللازمة لمنحه لقب مهندس - والمشار اليها - ومنح هذا اللقب فانه يصبح مهندسا - فى حكم القانون المذكور - شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية .

ومن حيث ان السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ كان قد حصل على دبلوم الفنون والصناعات سنة ١٩٤١ ، ومن ثم اعتبر مهندسا مساعدا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين فى سنة ١٩٥٤ - طبقا لنص المادة الثالثة من القانون الاخير . وعلى ذلك فانه - اعتبارا من سنة ١٩٥٤ - يعتبر السيد المذكور مهندسا فى حكم هذا القانون ، شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية .

ولما كان المذكور يعمل بكلية الهندسة بجامعة القاهرة ، ولم يجاوز الدرجة الرابعة : فانه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ، التى تقضى بانه يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تاديسه اعمال وظائفهم وبأن الاستقالة التى تقدم من هؤلاء المهندسين سواء كانت صريحة او ضمنية - تعتبر كن لم تكن .  
( فتوى ٧٤٦ فى ٢٤/٨/١٩٦١ )

#### قاعدة رقم ( ١٨٠ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف المهندسين - سريان مواده الثلاثة الاولى الخاصة بالتكليف على خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية - لا يودى الى عدم سريان حكم مادته الخامسة الخاصة بمنع الاستقالة على من يعد مهندسا بالتطبيق لاحكام قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ وان لم يكن من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المذكورة .

## ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد تضمنت نصوصه امرين اولهما تكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية للعمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة حسبما تدعوا اليه حاجة العمل وهو ما نظمته المواد الثلاث الاولى من هذا القانون والثاني حظر الامتناع عن العمل ومنع الاستقالة من الخدمة ويسرى هذا الحكم العام على جميع المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها بالجهات المشار اليها سواء منهم من تخرج من الجامعات المصرية او من غيرها طالما انهم يحلون لقب المهندس فضلا عن انه طبقا للفترة « ج » من المادة الثالثة من قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ يعد المهندس المساعد - مثل الحاصل على دبلوم الفنون والصناعات ودبلوم مدرسة الفنون الجميلة - مهندسا « اذا مارس مدة عشر سنوات على الاقل بعد تخرجه اعمالا هندسية يعتمدها وزير الاشغال العمومية بعد اخذ رأى مجلس النقابة كافية لنحبه لقب مهندس » .

( طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤ )

## قاعدة رقم ( ١٨١ )

### المبدأ :

استقالة - حظرها على مهندسي الوزارات والمؤسسات العامة وفقا للمادة ٥ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اواخر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية - شروط تطبيق هذا الحكم - سريانه على مدرسي كلية الهندسة بجامعة القاهرة متى توافرت فيهم هذه الشروط .

### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اواخر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية ينص في المادة الخامسة منه على ان « يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع من تلبية اهل وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد

الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
« بشأن نظم موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة  
او خسنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لهذا  
القانون بياناً للحكمة من اصداره « ان الدافع الى اصداره هو ما استلزمه  
زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد من زيادة عدد المهندسين لتنفيذها ،  
ولما لوحظ من أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المخطفة  
رغبوا فى التخطى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة  
والاممال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ونعويسق  
سير الجهاز الحكومى بوجه عام » .

وهذا النص يشترط لسريان حكمه توافر شروط ثلاثة وهى :  
اولا : ان يكون الموظف مهندسا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩١٦  
بانشاء نقابة للمهن الهندسية .  
ثانيا : ان يكون تعيينه فى وزارة او هيئة او مؤسسة عامة .  
ثالثا : ان تكون درجته المالية الثالثة فما دونها .

ويخلص بما تقدم ان شروط سريان احكام المادة الخامسة المشار  
اليها تعتبر متوافرة فى شان المهندس المدرس بجامعة القاهرة الذى يتقاضى  
مرتبا يدخل فى حدود مربوط الدرجة الثالثة .

والقول بن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر فى  
ديباچته فى صدد قوانين التوظيف الا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
مما يستفاد منه ان احكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى فى شانهم  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان قانون الجامعات لم يشر فى ديباچته الى  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد ان هذا القانون الأخير لا يسرى على  
اعضاء هيئة التدريس . وان الحكمة من هذا القانون حسوما انصحت عنها  
مذكرته الايضاحية وهى مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد  
غير متوافرة بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لانهم يقومون  
بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية . هذا القول مردود : اولا — لأن

الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده أمر طبيعى باعتباره القانون العام فى احكام التوظيف وليس من المستساغ ان يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما انه لا يلزم الإشارة فى قانون الجمعيات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه احد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .  
ثانيا : انه يبين من المفكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ان ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمات الاحتفاظ للمشروعات الانتاجية التى تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفى ضوء هذه الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون فريق ، بل الكل فى خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الإدارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة او مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التى تتولاها الدولة .

ويخلص مما تقدم ان الاستقالة المقدمة من الدكتور المدرس بكية الهندسة بجامعة القاهرة ، سالف الذكر ، تعتبر كأن لم تكن تطبيقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعة المصرية المشار اليهما .  
لهذا انتهى الرأى الى عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة من المدرس المذكور .

( فتوى ٧٢٥ فى ١/٤/ ١٩٦٠ )

قامعدة رقم ( ١٨٢ )

المبدأ :

مهندس مكلف - استقالة - التفرقة بين حالتين - الحالة الاولى عدم الفصل فى تلك الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها - والحالة الثانية حالة قبول جهة الإدارة

لهذه الاستقالة صراحة - يترتب على الحالة الأولى عدم انتاج الاستقالة لاثرها بمعنى أنها تعتبر كأن لم تكن بينما يترتب على الحالة الثانية انتهاء خدمة المهندس المكلف - أساس ذلك في ضوء احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

#### ملخص الفتوى :

انه طبقاً لنص المادة ١١٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - ان الاستقالة عمل من جانب الموظف ، لا يكون له اثر الا اذا صدر قرار بالقبول من جانب الجهة الادارية المختصة ، او اذا لم يفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، دون أن تقرر الجهة الادارية ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل الا ان تقديم طلب الاستقالة - على خلاف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - لا ينتج اثره ، حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة في هذا الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، بمعنى ان سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل في طلب الاستقالة لا يحل على أنه قبول للاستقالة - استثناء من الاصل الوارد في نص المادة ١١٠ سالف الذكر - اما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة - صراحة فان هذا القبول ينتج اثره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل ، ويكون ما اثار اليه المشرع من المادة الخامسة سلفاً الذكر من اعتبار الاستقالة كان لم تكن ينصرف الى الاثر الذي اثيرت اليه المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة . هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل في طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة .

( ملوى ٧٤٦ في ٢٤/٨/١٩٦٤ )

#### مقاعدة رقم ( ١٨٣ )

##### المبدأ :

مهندس مكلف - استقالة - قبولها صراحة من جهة الادارة رغم الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - اعتبار هذا القرار باطلاً - عدم سحبه خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجيز سحبه بعد ذلك .

### ملخص القسوى :

إذا أصدر الرئيس الإدارى قرار بقبول استقالة المهندس المكلف فسان هذا القرار هو الذى تنتهى به خدمة المهندس وهو ينعتد قابلاً للإبطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة إخلالاً للقانون ويكون هناك محل للسلطة الإدارية ، فإذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوماً أصبح حصيماً من الالفناء .

ومن حيث أن السيد الدكتور مدير الجامعة — بالنسبة — تد وانسق بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ على قبول استقالة السيد المهندس . . . . . ، وأعلى سويل السيد المذكور فعلاً اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٣ ، فإنه ولئن كان قرار قبول الاستقالة المشار إليه يعتبر مخالفاً للقانون ومن ثم باطلاً ، إلا أنه قد تحصن بالتقضاء الواهيد القانونى المقررة للسحب أو طلب الالفناء ، وأصبح بمثابة القرار السليم ، ومن ثم فإنه لا يجوز سحب هذا القرار ، وبالتالي لا يجوز إعادة السيد المذكور الى عمله بكنية الهندسة ، بعد أن انتهت خدمته بها بالموافقة على قبول الاستقالة .

(نوى ٧٤٦ فى ٢٤/٨/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ١٨٤ )

#### المبدأ :

اعتبار انقطاع العامل عن العمل فى غير الحدود المسبوح بها استقالة — عدم استعادة هذا الحكم فى حالة انقطاع المهندس عن العمل — أساسى ذلك من حظر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ استقالة المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها — الاكتفاء باستبعاد مدة انقطاع المهندس من مدة خدمته — عدم حسابها فى اقدمية الدرجة أو ترقية أو منحة علاوات خلالها أو استناداً إليها — ترقية المهندس بالإعتداد بمدة الانقطاع وحسابها ضمن مدة الخدمة هو أمر مخالف للقانون — تحصن القرار المخالف بغوات يبعد السحب دون ظمن عليه .

### ملخص الفتوى :

ان قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كل فى نطاقه الزمنى قد سن تنظيميا دقيقا للحد الذى ينقطع فيها أى عامل عن عمله فنصت المادة ٥٧ من القانون الاول على أنه « لا يجوز لائ موظف أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينة فى الحدود المسموح بها لمنح الاجازات » وردد الحكم ذاته فى المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه .

وقد تضمنت كل من المواد ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بجواز حساب مدد الانقطاع التى تتجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات من اجازات العامل المستحقة ومنحه مرتبه عنها اذا قدم العامل اسبابا لغيابه قبلتها الادارة .

وفى غير هذه الحدود والاحوال لا يجوز حساب مدد الانقطاع من مدة خدمة العامل ولا تقترب له خلالها الحقوق الوظيفية المختلفة من ترقية و علاوات لأنه لم يؤد منها عملا او لم يرخص له خلالها بأجازة من أى نوع بما نص عليه القانون والقول بغير هذا يؤدى الى اهدار كل التصوص الخاصة بالاجازات بمرتبه او بغير مرتبه وبحساب مدد الانقطاع التى تتجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات بها يجعل كل ذلك رهينا بإرادة العامل .

ومن حيث أنه ولئن كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى يتجاوز حدا معينا اذا لم يقدم العامل اسبابا تبرره او تسد هذه الاسباب ورفضت اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل الا أنه بالنسبة للمهندسين الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية فقد حظرت المادة الخامسة من هذا القانون على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة وما دونها الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن فلا يترتب على انقطاع المهندس عن العمل اعتباره مستقिला ولكن ليس معنى ذلك اعتبار



مدة الانقطاع مدة خدمة او مدة اجازة على خلاف الاحكام التى نص عليها  
القانون مما يتمتع معه استبعادها من مدة الخدمة .

فلذا كان الثابت من الاوراق انه قد صدر فى ١٥/٩/١٩٦٣ قرار بمعد  
عودة المهندس المذكور الى العمل بترقيته الى الدرجة الرابعة باحتساب بمدة  
انقطاعه ضمن مدة خدمته ثم صدر قرار آخر برد اقدميته فى هذه الدرجة  
الى ٢٧/٦/١٩٦٣ تاريخ اعتداد أول حركة ترقية الى الدرجة الرابعة تالية  
لعودته الى العمل وهذان القراران مختلفان لاحكام القانون فيما تضمناه من  
الاعتداد بمدة انقطاع المذكور واحتسابها ضمن مدة خدمته مما كان يتمتع  
بمه سحبها أما وقد مضى عليها المواعيد القانونية بجواز سحبها وقد  
اكتسب المذكور بها مركزا ذاتيا فانها ، يتحصن من جواز السحب  
او الالفاء ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن عليه فى الميعاد من أحد  
ذوى الشأن .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان مدة  
انقطاع المهندس المذكور عن عمله بوزارة الاشغال فى المدة من ٢١/٩/١٩٥٩  
الى ٣١/٥/١٩٦٣ دون أن يحصل على اجازة بذلك من الوزارة التابع لها  
وفقا للقانون لا تدخل فى مدة خدمته ولا تحسب فى اقدميته فى الدرجة  
فلا يجوز ترقية او منحه علاوات خلالها او استنادا اليها .

أما وقد صدر قرار من ١٥/٩/١٩٦٣ بترقيته الى الدرجة الرابعة  
ثم صدر قرار آخر بإرجاع اقدميته فى هذه الدرجة الى ٢٧/٦/١٩٦٣ على  
اساس حساب مدة الانقطاع فى اقدميته على خلاف القانون فان هذين  
القرارين يكونان مخالفين للقانون وكان يتمتع سحبها لولا انها تحصننا  
بفوات مواعيد الظمن واكتسب المهندس المذكور بذلك مركزا قانونيا ذاتيا  
لا يجوز المساس به وذلك ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن فى هذين  
القرارين فى الميعاد من أحد من ذوى الشأن ممن يثئر مركزه القانونى بها .

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل :

قاعدة رقم ( ١٨٥ )

المبدأ :

وجوب ان يراعى عند تقدير الجزاء التأديبى اعتبارات المصلحة العامة التى تعلق على سواها بما يوجب عدم الغلو أو الإسراف فى القصاص اسرافا يترد أثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسئء — انتهاء اعادة مهندس مكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف بالعمل فيها — معاقبة هذا المهندس على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن ان تفيدها منه — بطلان جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى بريئة يجب ألا تضلر بفعله .

ملخص الحكم :

ان انتهاء اعادة المهندس المكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف للعمل فيها وان كان ينطوى على خروج على مقتضى الواجب فى اداء اعمال وظيفته واخلال بما تفرضه عليه القوانين الخاصة بالاعارة وبإوامر التكليف للمهندسين المصريين خرىجى الجامعات المصرية ، ويكون ذنبا اداريا الا ان الحكم المطعون فيه قد غالى فى تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته ووزن نتائج فى ضوء المصلحة العامة ، فرتب عليه جزاء اكثر مساسا بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذى قضى بعزله من الوظيفة مع حرمانه من المعاش أو المكافاة ، اذ روعى ان البلاد فى وثبتها

التصنيعية الراحنة في احتياج الى حشد اكبر قدر من القوى العاملة والتكاليف الفنية والعملية والهندسية لاستغلالها في تنفيذ المشروعات الانتاجية في المرافق الحديدية التي تقوم الدولة الآن على النهوض بها ، وإن معاقبة المهندس المتهم على ما بدر منه في حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التي يمكن ان تفيدها منه ، اذ يفقد جزء العزل ، في هذه الحالة ذا حنين ، فيصيب المهندس المذكور — وهو مخطيء يستحق الجزاء — كما يقال في الوقت ذاته من المصلحة العامة — وهي بريئة الا تضار بفعله — ويتعين في تقدير الجزاء عدم اغفال الاعتبار الذي تقوم عليه هذه المصلحة وانها تعلو على ما سواها بما يوجب عدم الغلو أو الاسراف في القصاص اسرافا يترد اثره الى المصلحة المذكورة ولا يتف مد الموظف المسمى .

( ملعن ١٣٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٣٨/١٢/١٩٦٢ )

سابعاً : العقاب الجنائي للمهندس المتخلف عن التكليف :

قاعدة رقم ( ١٨٦ )

المبدأ :

حق الموظف في الاستقالة وفقاً للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — يعطل منه في نطاق ما تضمنه من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر التكليف للمهندسين — فرض عقوبات جنائية بموجب القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على مخالفة أحكامه — لا يجب المخالفات التأديبية المنصوص عليها بقانون نظام موظفي الدولة أو يحول دون العقاب تأديبياً عنها — لا تطابق بين نطاق الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

المخص الحكم :

ان انقطاع المهندس المكلف المتهم عن مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته في أول ديسمبر سنة ١٩٥٧ وعدم موافقه رغم أخطاره بعدم قبولها ، يعد خروجاً على حكم المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ كما أن في امتناعه عن أداء عمله في خدمة الدولة خروجاً على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته وإخلالاً صارخاً بحق الدولة قبله ، الأمر الذي يستوجب مساطنة على قدر ما بدر منه . ولا يجدي المهندس المتهم تبريراً لموقفه أنه كان يريد الاشتغال بالأعمال الحرة وأنه لم يكن يعلم حكم القانون . فلا وجه إذا لما جاءت به صحيفة الطعن من أن الحكم التأديبي قد أخطأ في تطبيق القانون بقوله أن قانون نظام موظفي الدولة قد أقر حق الموظفين في الاستقالة من الوظيفة . وهذا قول مردود أولاً بما أفصح عنه نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٩ وبما سبق أن نصت عليه بنود الأمرين العسكريين رقمي ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين في ٢١ من سبتمبر و ٩ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمال الوظيفة لو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء أكانت صريحة أم ضمنية فقد اعتبرها القانون في هذا المجال وكثرتها لم تكن . فضلاً عن ذلك فإن

الاستقالة وهى ليست الا مجرد رغبة من الموظف أو المستخدم فى ترك عمل وظيفته بارادته واختياره وبصفة نهائية . الا أنها ولئن كانت بهذا المعنى حقا للموظف وأمرأ مباحا له فإن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذا الحق ، بحيث لا يكون الموظف فى نفس مركز الاجير فى عقد اجارة الاشخاص ، وإنما الموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع ، ومن ثم فقد حرص المشرع عند تنظيم هذا الحق على أن يوفق بين حق الموظف فى ترك العمل وحق الجماعة فى الحصول على المنفعة العامة . ومن أجل هذا استقر القضاء الإدارى وفقه القانون العام منذ وقت بعيد على أن علاقة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تسديم استقالته بل بقبول هذه الاستقالة ، ومعنى ذلك أن على الموظف الذى أبدى رغبته فى ترك العمل نهائيا بتقديم استقالته أن يستمر فى أداء عمله ومباشرة واجبات وظيفته الى أن تخطره الإدارة بقبولها والاستغناء عن خدماته ، وتلك قاعدة عامة تشمل جميع موظلى الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الإدارى وحكمتها أن امتناع الموظف عن عمله عقب استقالته مباشرة يؤدى حتما الى ارتباك شديدة فى سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

وقد جاء قانون موظلى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واضحا صريحا فى تنظيم أحكام الاستقالة على ضوء ما تقدم من أصول ونصت المادة ١١١ منه على أنه « يجب على الموظف ان يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الاولى من المادة السابقة ١١٠ » وغنى عن القول ان استمرار سير المرافق العامة هو من أولى الواجبات التى يفرضها القانون على الموظفين .

ولئن كان التشريع الخاص بطائفة المهندسين وهو القرار بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد عاقب على مخالفة أحكامه بمقوبات جنائية ، فليس يعنى ذلك أنه جب المخالفات التأديبية التى نص عليها قانون موظلى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون المحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ... وقد سبق لهذه المحكمة العليا ان قضت بأنه لا تطبق بين نطاق الجريمة

الجنائية والجريمة التأديبية . فالمحاكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن المحاكمة الجنائية . الاولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدود ، وهي بهذه المثابة تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائي الذي يستند الى جرائم وعقوبات محدودة ، ومن ثم فان الفعل الواحد كما يشكل جريمة من جرائم القانون العام يمكن أن يتخفى في ذات الوقت عن مخالفات تأديبية وفنوب ادارية يرتب القانون الإداري الجزاء عليها . وقد نصت المادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً . وذلك مع عدم الإخلال بالحق في اقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء » . ومفاد ذلك أن الموظف الذي يخالف الواجبات الوظيفية انما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه جزاء على ( خطئاً وظيفي ) فتتجه ارادة السلطة الادارية الى توقيع ( عقوبة وظيفته ) وفقاً للاشكال والافوضاع التي تقررها اللوائح والقوانين . وذلك في حدود النصاب المقرر . وسبق لهذه المحكمة أن قضت بأن الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية في انه لا يخضع لتاعدة ( الا جريمة بغير نص ) وانها يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً تأديبياً اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة . ولا شك أن في تقديم موظف استقالته ثم الانقطاع فور تقديمها عن أداء واجبات وظيفته والاصرار على الامتناع عن العمل رغم تنبيه جهات الإدارة الى ضرورة العودة قفورا الى العمل ووجوب النزول على حكم القانون أمر لا تفره الشرائع الإدارية ويستوجب التأديب .

( طعن ٢٥٤٩ لسنة ٦٦ — جلسة ١٩٦٢/١٢/١ )

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة :

قاعدة رقم ( ١٨٧ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة - حساب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف - اثر هذا : ارجاع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم من مدير الجامعة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ تقضى فى الفترة ( ٣ ) منها بان مدد التكليف تعتبر فى حكم مدد الخدمة الحكومية وتسرى عليها قواعدها ، ومن ثم فان مدد التكليف تحسب فى اقدمية الدرجة بأكملها سواء كانت متصلة او منفصلة ، متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكلاس .

وعلى ذلك تحسب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين ، فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف ، وترجع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم لشغلها من السيد مدير الجامعة بتاريخ ٢٤/١٠/١٩٥٩ ، وذلك طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر .

( فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

قاعدة رقم ( ١٨٨ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة - المادة اللاحقة

بين صدور قرار مدير الجامعة بتكليف المهندسين فى وظائف معيدين بكلية الهندسة وصدور قرارات تعيينهم بها — اعتبارها مدة تكليف تحسب فى تحديد اقدميتهم طبقا للقرار الجمهورى المذكور — لا يحول دون تطبيق هذا القرار عدم اعتبار قرار مدير الجامعة بمثابة امر تكليف — حسب مدة العمل السابقة على صدور قرارات التعيين باعتبارها مدد عمل فعلية اعتبارا من تاريخ استلامهم العمل .

### ملخص التمسوى :

اذا كان الثابت انه بعد صدور قرار تكليف المعيين المذكورين ، صدرت قرارات بتعيين من استوفى منهم مسوغات تعيينه فى تواريخ لاحقه ، فان المدة الواقعة بين صدور قرار السيد مدير الجامعة بتكليف المذكورين نسي فى تحديد اقدميتهم ، طبقا لنص المسادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — خاصة وان مدة التكليف المشار اليها انما قضيت فى ذات الوظيفة والدرجة التى عين فيها المذكورين ، وفى نفس الكادر .

ومن حيث انه يفرض عدم اعتبار قرار السيد مدير جامعة عين شمس — سالف الذكر بمثابة امر تكليف للمهندسين المذكورين ، وبالتالي عدم اعتبار المدة بين صدوره وصدور قرار تعيين هؤلاء المهندسين فى وظائف معيدين مدة تكليف ، بما يترتب على ذلك من عدم حساب تلك المدة فى اقدميتهم بهذا الوصف — أى باعتبارها مدة تكليف — الا ان ذلك لا يحول دون تطبيق احكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى هذه الحالة ، وحساب مسدة العمل السابقة على صدور قرارات تعيين المعيين المذكورين — واعتبارا من تاريخ استلامهم العمل — فى تحديد اقدميتهم ، وذلك باعتبارها مدة عمل فعلية بالتطبيق لحكم الفقرة الاولى من المسادة الثانية من القرار سالف الذكر التى تقضى صراحة بحساب مدد العمل السابقة .

( غتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )



تاسعا : تقديرة المهندسين المكلفين عندما يمينون على درجات :

قاعدة رقم ( ١٨٩ )

المبدأ :

عند تسوية حالة المهندسين بأمر تكليف واحد بتعيينهم على درجات بالهيئة العامة للسكك الحديدية ترد اقتديتهم الى تاريخ صدور أمر التكليف - ترتيب الاقدمية بينهم ويكون بالتطبيق للاصل المنبع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون في قرار واحد ومردوده الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي كان ساريا على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت التكليف - لا محل في هذا الصدد لأممال حكم المادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه بشأن التزام ترتيب النخرج - أساس ذلك أن تطبيق المادة ١٧ مكررا مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالإعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها أما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم يقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالإعفاء من الامتحان - لا محل كذلك للاستناد في خصوصية الحالة المعروضة الى نص المادة ١٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر - أساس ذلك أن النظام المشار اليه يعمل به اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٠ وكانت أوامر التكليف قد صدرت قبل هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

وحيث انه وقد جاءت الاوراق خلوا من اى دليل يقوم عليه أن وزير المواصلات وهو الوزير المختص في الحالة المطالة - قد فوض مدير عام هيئة السكك الحديدية في اصدار أوامر التكليف بالعمل في الهيئة شأن تكليف كل من مورث المظنون ضدهم والسيد / ٠٠٠٠٠٠٠٠٠ لا يمكن القول بصور الامر به الا أن يكون هذا الامر صادرا من وزير المواصلات وذلك حسبما جاء في كتاب وكيل وزارة المواصلات المؤرخ ١٩٥٩/١/١٢ انذى اشار فيه الى كشف بيان أسماء الخريجين الذين تقرر تكليفهم بالعمل في الهيئة ، وهذا الكتاب هو الذي اشارت اليه ديباجة القرار الصادر من مدير

( ٢١ - ج ١٢ )

عام الهيئة بالتكليف بالجعل مع الحاق المكلف بالهندسة الميكانيكية والكهربائية .  
ومن ثم فان عبارة التكليف بالعمل الواردة بقرار المدير العام تكون قد جاءت  
تزيدا بعد اذ اشار القرار في تبيلجته الى مكتب وزارة المواصلات بشأن  
الامر الصادر بالتكليف هذا ولم يكن ثمة محير لكى يقرأشى مدير عام الهيئة  
في اصدار الامر الى مورث المطعون ضدهم للعمل في الهيئة بعد ان رشحته  
اللجنة للتكليف مع زميله المطعون في ترقيته وصدر الامر بتكليف كليهما للعمل  
في الهيئة المذكورة في تاريخ واحد . وقد ثبت ان كلا  
من مورث المطعون ضدهم والمطعون في ترقيته قد صدر بتكليفهما  
امر بمن ثم يتعين المساواة بينهما في اقدمية الرتبة الرابعة  
وذلك بتسوية حالة كل منهما بعد تعيينه على درجة بالهيئة بان ترد اقدمية  
كل منهما في الرتبة الرابعة الفنية العالية الى تاريخ صدور امر التكليف ، ابا  
عن الاقدمية بينهما فان الاصل المتبع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين  
يعينون في قرار واحد مرده الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان ساريا على موظفي الهيئة  
العامة للسكك الحديدية وقت تكليف مورث المطعون ضدهم وزميله وهما  
القاعدة التي تقضى بأنه اذا كان التعيين لأول مرة اعتبارا من الاقدمية بين المعينين  
على اساس المؤهل ثم الاقدمية في التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا . واذا  
كان الثابت من الاوراق ان كلا من مورث المطعون ضدهم والسيد / .....  
يتساوى مع زميله في المؤهل وفي التخرج فان الاول يتقدم  
زميله في الاقدمية اعتبارا بأنه يكبره سنا ، ولا محل بعد ذلك لاعتمال حكم  
المادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ - بشأن التزام ترتيب  
التخرج لان تطبيقها مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس  
الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١١ وما بعدها كشرط  
من شروط التعيين في الوظائف ، ابا التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم  
بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالاعفاء  
من الامتحان المشار اليه ، كذلك فانه لا محل للاستناد الى نص المادة ١٣ من  
نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر الصادر به قرار رئيس الجمهورية  
رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ والتي تنص على انه اذا كان التعيين لأول مرة

اعتبرت الاقدمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح في المسابقة او ترتيب التخرج وعند التساوى يقدم صاحب المؤهل الاعلى فالأقدم تخرجاً ثم الأكبر سناً ، ذلك ان النظام المذكور قد صدر في ١٩٥٩/١٢/٢١ وعمل به نسي يوم ١٩٦٠/٧/١ بعد صدور امر التكليف بموضوع الدعوى الماثلة ومن ثم فقد وجب الرجوع كما سلك القول الى الحكم الصادر في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتباراً بأنه هو الحكم الواجب التطبيق في هذه الحالة .

( طعن ٦١٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١ )

## الفروع الثاني

تكليف المهندس عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة

رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

قاعدة رقم ( ١٩٠ )

المبدأ :

تتألف التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — الوسائل التي يمكن اتباعها طبقا للاستعمارة بخدشات الأشخاص الخاضعين له هي — التكليف والاستدعاء والتدب — بيان المقصود من هذه الوسائل الثلاث — تدب المهندسين المكلفين عسكريا للعمل بوزارة الإسكان والمرافق — المقصود بالتدب في هذه الحالة هو تحديد مكان عمل هؤلاء المهندسين وليس المعنى المقصود في قانون التعبئة أو المتعارف عليه في قوانين التوظيف — أثر ذلك — عدم تبعيتهم لوزارة الإسكان وخضوعهم أثناء فترة تكليفهم عسكريا للنظم العسكرية .

ملخص الفتوى :

يتضح من استقراء نصوص قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ أن ثمة وسائل ثلاثا يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعمارة بخدشات الأشخاص ، في حالة العمل بأحكام القانون المذكور ، وهي التكليف والاستدعاء والتدب ، ويجمعها كلها أنها وسائل لإجبار الأفراد على أداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة المشار اليه ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من ناحية الجهة التي تتخذها ، والشخص الذي توجه اليه والأثر التي تترتب عليها .

فالتكليف يصدر به قرار من مجلس الدفاع الوطني ( المادة ٨ ) أو من الوزير المختص ( المادة ٩ ) ، ويصدر إما لفرض الخدمة في وزارة الحربية ومرومها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة ، وإما للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربي . ويصدر قرار التكليف من مجلس الدفاع الوطني — لا من الفرعين السابقين ، ويصدر من الوزير المختص لفرض الثاني بحسب ( المتعلق بالمجهود الحربي ) . وقد يصدر قرار التكليف لشخص يعمل موظفا

فى الحكومة او فى مؤسسة عامة او شركة او هيئة خاصة ، او يعمل فى  
اى من هذه الجهات وقد يكون التكليف بالصيغة العسكرية او بالصيغة المدنية  
( المادتين ١٤ ، ١٨ ) .

ويمنح المكلف بالصفة العسكرية رتبة عسكرية شرفية ( المادة ١٦ ) .  
اما الاستثناء والتدبى ، فكلاهما يصدر به قرار من الوزير المختص ،  
لوظفى ومستخدمى وعمل الحكومة والهيئات الاقليمية والمؤسسات العامة ،  
للمعمل فى وزارة الحربية وادارتها ومروعها والمصالح والهيئات التابعة لها  
والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات النظام  
العسكرى وكثائب الاعمال الوطنية ( المادة ١٠ ) . الا ان الاشخاص  
المستدعين يخضعون طوال مدة استدعائهم لجميع القوانين والاورا والتعليقات  
العسكرية ( المادة ١٣/١ ) بينما يخضع الاشخاص المنتدبون للنظم المدنية  
( المادة ١٣/٢ ) .

ومن حيث ان بعض مهندسى وزارة الاسكان والمرافق ، الذين كانوا قد  
كلنوا للعمل بها طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، انقطعوا عن تادية  
اعمالهم فى تلك الوزارة ، ملحات الى وزارة الحربية طالبة تكليفهم عسكريا ،  
نظرا لاجابنها الى اعمالهم ، فلجاببتها الى طلبها ، وصدر قرار من وزير  
الحربية بتكليف المهندسين المذكورين عسكريا ، مع تدبهم لوزارة الاسكان  
والمرافق .

ومن حيث ان المقصود بالتدبى — فى هذه الحالة — هو التدبى  
طبقا لقانون التمنية — على النحو السابق ايضا — اذ ان التدبى بهذا  
المعنى وسيلة من وسائل اجبار الفرد على العمل لثناء سريان قانون التمنية ،  
وهو وسيلة موازية لوسيلة التكليف ، مما لا يصح معه القول بالجمع بين  
الوسيلتين ، اى انه لا يجوز القول بلز الفرد مكلف ومتدبى فى آن واحد  
طبقا لاحكام القانون المذكور . كما ولنه ليس المقصود بالتدبى — فى  
الحالة المعروضة — المعنى المتعارف عليه فى قوانين التوظيف ، ذلك ان  
الموظف المكلف طبقا لقانون التمنية العامة يعتبر فى حكم العمار لثناء مدة

تكليفه ، ولا يجوز للجهة التى استعارت موظفا معينا أن تنديه الى جهة اخرى ، اذ أن ذلك معناه انتفاء حلجة الجهة المستعيرة الى خدماته : وزوال سبب الاعارة ، كما وأن الموظف عسكريا وقد خضع للنظم العسكرية ومنح رتبة عسكرية — فإنه يقضى مع ذلك تنديه الى جهة اخرى ، مع ما يقتضيه هذا النخب من خضوعه لأوامرها ونواهيها ويعدّه عن اشراف الجهات العسكرية على احواله وسلوكه .<sup>١٠</sup> ومن ثم فإن المعنى الحقيقى للنخب — فى خصوص المهندسين المعروضة حالتهم — هو تحديد مكان عملهم ، بمعنى أنهم كفوا عسكريا للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربي ، واستلزمّت الظروف المتصلة بهذا المجهود ان يؤدي هذا العمل فى وزارة الاسكان والمرافق . ان نخب هؤلاء المهندسين قد اقترن بتكليفيهم ، بما يؤيد ان ندبهم الى وزارة الاسكان والمرافق مقصود منه تحديد مكان عملهم لحسب ، ولذلك فهم لا يتمتعون هذه الوزارة الاخيرة ، وكل صلتهن بها أنهم يؤدون احوالا فيها تتصل بالمجهود الحربي، وبالتالي فهم يخضعون أثناء فترة تكليفهم عسكريا — للنظم العسكرية ويحملون رتبة عسكرية ،

( نقول ١٦ فى ١٩٦٤/١/٩ )

### قاعدة رقم ( ١٩١ )

#### المادة :

مهندس مكلف عسكريا — قانون التعميلة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية — التزام هذه الوزارة بأن تؤدي لهم مرتباتهم الاصلية التى كانوا يتقاضونها منها قبل تكليفهم مضافا اليها هذه البدلات<sup>١١</sup>

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٧ من قانون التعميلة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تؤدي الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات

الائتمانية مرتبات وأجور موظفيها ومستخدميها وعيالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو ندبهم . ولا تتحمل الجهات التي يستدعى أو يكلف أو ينذب للعمل فيها هؤلاء الموظفين والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة لاحتلال الرتبة الأصلية المعادلة للرتبة الشرفية الممنوحة لهم . ولما كان المهندسون المكلفون بالعمل في وزارة الإسكان يعملون في أعمال المجهود الحربي الذي خلفوا عسكريا من أجل القيام به ، فإنه يتمين منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية ، ويتمين على وزارة الإسكان والمرافق — باعتبارها الجهة التي يقومون فيها بالعمل المكلفين به — أن تؤدي إليهم البدلات العسكرية المشار إليها . كما تلتزم هذه الوزارة بإداء مرتباتهم الأصلية باعتبارهم كانوا موظفين بها أصلا قبل تكليفهم — وذلك تطبيقا لأحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٧ من قانون التبعئة العامة السالفة الذكر .

ولا يسوغ الاستناد إلى المادة ١٤ من قانون التبعئة العامة التي تنص على أن « يعامل من يستدعى أو يكلف بالصفة العسكرية أو الحربية ومن ينذب للعمل في وزارة الحربية وإدارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة إليها والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات الطابع العسكري وكثائب الأعمال الوطنية وفقا للأحكام التالية » للقول بأن المعاملة على النحو الوارد في المواد التالية لنص هذه المادة — ومنها المادة ١٧ — تكون بالنسبة إلى من يكلف بالعمل في جهة ذات طابع عسكري وأنه بذلك فإن استحقاق البدلات العسكرية ليس مرتبطا بمجرد التكليف بل مرتبط بالعمل فعلا في إحدى الجهات ذات الطابع العسكري . لا يسوغ الاستناد إلى ما تقدم — ذلك أن المادة ٢١ من القانون المذكور — وهي تدخل ضمن الأحكام التالية للمادة ١٤ — تنص على أن « يتقاضى من يكلف بالعمل في الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة مرتبه أو أجره من الجهة التي يكلف بالعمل فيها » . وهذا النص يؤيد أن التكليف المتخصص عليه في المادة ١٤ المشار إليها ، قد يكون للعمل في جهة خاصة ، أي أنه لا يكون للعمل في إحدى الجهات ذات الطابع العسكري وحدها بل هو مطلق المكان .

( ملحق ١٦ في ١٩٦٤/١/٩ )

### قاعدة رقم ( ١٩٢ )

#### المادة :

قانون التعينة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الإسكان والمرافق — تحديد مرتباتهم بتلك التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم دون نقص أو زيادة — مشروط بعدم انقطاع صلتهم الوظيفية بالوزارة قبل تكليفهم عسكريا — انقطاعها يخضعهم لنص المادة ١٩ من قانون التعينة العامة المشار اليه .

#### ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بما اذا كان المهندسون الذين كانوا يتقاضون مكافأة شاملة قبل تكليفهم عسكريا ، يصرفون هذه المكافأة وحدها — بعد تكليفهم عسكريا — أم تصرف لهم المبالغ والمزايا المقررة لمرتبتهم العسكرية مضافا اليها اعانة غلاء المعيشة ويدل التفرغ — فانه إما كانت الفقرة الاولى من المادة ١٧ سائفة الذكر تقضى بان تؤدي الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات الائتمانية بمرتبات واجور ووظائفهم ومستحقاتهم وعملها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو ندبهم ومن ثم فان مفاد هذا النص ان المرتبات التي تصرف للموظفين المكلفين (أو المستخدمين أو المتدربين) هي ذات المرتبات التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم أو استدعائهم أو ندبهم ، لا تزيد ولا تنقص . فاذا كان الموظف يتقاضى — قبل تكليفه طبقا لقانون التعينة — مكافأة شاملة ، فان مرتبه أثناء التكليف لا يزيد ولا ينقص عن مقدار هذه المكافأة . على ذلك فان المرتب الذي يمنح الى المهندسين المذكورين — أثناء فترة تكليفهم عسكريا — هو ذات المكافأة الشاملة التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم عسكريا . على ان ذلك منوط بان تكون صلة هؤلاء المهندسين الوظيفية — بوزارة الإسكان والمرافق — لم تنقطع قبل تكليفهم عسكريا ، اما من انقطعت صلتهم الوظيفية قبل تكليفهم عسكريا ، فانه يعامل — طبقا لنص المادة ١٩ من قانون التعينة العامة — على اساس منحه مرتبا مساويا للمرتب الذي يتقاضاه زميله



العسكري الحاصل على ذات مؤهله في عام تخرجه او في اقرب عام يليه والتحق بالعمل منذ تخرجه في الجهة التي يؤدي فيها المكلف العمل ، بما في ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى استحقاق المهندسين المخلصين عسكريا البدلات العسكرية المقرره لرتبتهم العسكرية الشرفية ، رغم نديهم للعمل في وزارة الاسكان والمرافق ، على ان تتحمل هذه الوزارة البدلات المشار اليها ، كما تتحمل مرتباتهم الاصلية ، وتحدد هذه المرتبات بالمكافآت الشاملة التي كان يتقاضاها المهندسون المذكورون قبل تكليفهم عسكريا . مع مراعاة تطبيق حكم المادة ١٩ من قانون التعينة العامة على من انقطعت صلته الوظيفية قبل تكليفه عسكريا .

( فتوى ١٦ في ١٩٦٤/١/٩ )

### الفرع الثالث

تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

قاعدة رقم ( ١٩٤ )

#### المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية حظرت على المهندسين المشار اليهم في المادة الاولى من القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن - للمهندس الذي كلف قبل العمل بالقانون المشار اليه وبضت ست سنوات على تاريخ استلامه العمل أن يمتنع عن أداء اعمال وظيفته اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون وتعتبر خدمته منتهية بحكم القانون اعتباراً من هذا التاريخ دون توقف على صدور قرار من السلطة الترابية التي يتبعها بانتهاء خدمته إذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره أن يكون إجراء تنفيذياً كائناً ما كان مركز قانوني تحقق فعلاً نتيجة امتناع المهندس عن أداء اعمال وظيفته وليس منشأ لها - انقطاع المهندس قبل العمل بذلك القانون واستمرار انقطاعه بعد ذلك يؤدي الى اعتبار خدمته منتهية من تاريخ العمل به ظالماً قد مضت مدة ٦ سنوات على تاريخ استلامه العمل وإن كان ذلك لا يحول دون مراقبته عن واقعة انقطاعه في الفترة السابقة على العمل بالقانون بإحدى العقوبات المقررة كن ترك الخدمة على أسس أن كلفه قد انتهت قانوناً منذ تاريخ العمل بذلك القانون .

#### الخص الحكم :

ومن حيث أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه « يحظر على المهندسين المشار اليهم في المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة المادة ٦٤ من القانون رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن »

ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك فني مسؤول الاستقالة إذا وجد من الأسباب ما يبرر ذلك . ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعيّنين أو المكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون . والمعنى المتبادر من هذا النص أن المشرع أراد أن الزام المهندسين المكلفين والمعيّنين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل بما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب التي عينها القانون وأطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق في الامتناع عن أداء أعمال وظائفهم . إذ أباح المشرع على ما تقدم الحق في الامتناع عن تادية أعمال وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار إليها ودون تطلب موافقة جهة العمل ، وكانت إباحة الامتناع عن أداء أعباء الوظيفة باطلاً ليست محسب وجهاً من أوجه انهساء الخدمة وسوره من صورها ، وإنما هي أيضاً اثر من آثار انتهاء الخدمة ونزع منه يرتبطان بما ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمة اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتا ويقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الأمر والحال هذه صدور قرار السلطة الرئاسية التي يتبعها المهندس بإنهاء خدمته إذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره أن يكون إجراء تنفيذياً كاشفاً لمركز قانوني تحقق فعلاً نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئاً له .

ومن حيث أن التابت منها سلف بيانه أن اللامع كلف للمهل بوزارة الري اعتباراً من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتباراً من ٤ من أغسطس سنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه في تاريخ انقطاعه عن العمل يكون قد اتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، وإذا استمر منقطعاً عن العمل وممتنعاً عن أداء وظيفته الى ما بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر وفقاً لحكم المادة الثالثة منه .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك إلا أنه لما كان انقطاع اللامع عن العمل منذ ٤ من أغسطس سنة ١٩٧٥ وحتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه يمثل —

على نحو ما تقدم — مخالفة لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ مى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية الذى كان يؤثم فى المادة الخامسة منه هذا السلوك . واذ كان القانون رقم ٥٤ سنة ١٩٧٦ قد نص فى المادة السابقة منه على ان يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية دون ثمة اثر رجعى فان تطبيق هذا القانون على حالة الطلعن واعتبار خدمته منتهية وفقا لاحكامه لا يترتب عليه محو المخالفة التى ارتكبها او اعلالؤه من المسئولية عنها ، وكل ما لانتفاء خدمته من اثر فى هذا الشأن هو الا توقع عليه الا احدى العقوبات الجائز توقيعها قانونا على من تركوا الخدمة وفقا لما كانت تقضى به المادة ٦٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ الذى صدر الحسم المطعون فيه فى ظله وما تقضى به المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم الصادر به القانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٨ والمادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ونرى المحكمة ان العقوبة المناسبة للمخالفة التى ارتكبها الطاعن بمرأعة الظروف والملايسات التى احاطت بالواقعة ، وما انتهى اليه الامر بالفاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر باعتبار انه كان يمثل تميدا على حرية المهندسين فى العمل ، هى معلقته بفرامة مقدارها خمسة جنيهات .

( طعن ٤٩٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/١ )

#### قاعدة رقم ( ١٩٤ )

##### المبدأ :

نص المشرع فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ على الزام المهندسين المكلفين والمعينون بالحكومة والقطاع العام وقت العمل به ، القيام بامباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم — نتيجة ذلك : ان امتناع المهندس المكلف بعد انقضاء السنوات المشار اليها حق اباحة له المشرع بمقتضى القانون سالف الذكر ولا

يشكل أى فئب ادارى فى حقّه - لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما ان قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين ويتعارض معها .

#### ولخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان المخالفة التى نسبتها النيابة الادارية الى المهندس . . . . . هى الانتقطاع عن العمل اعتبارا من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ حتى ٢٠ من اغسطس سنة ١٩٧٧ فى غير حدود الاجازات المسوح بها قانونا ومن ثم فان هذا الانتقطاع يكون قد تم فى المجال الزمنى للعمل بالحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ، الذى تنص المادة الثالثة منه على انه « يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فمعتبر كان لم يكن . . ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويمرر الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون والمعنى الذى يتبادر الى الذهن من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الدست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم . واذ اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تادية اعمال

وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن اداء اعباء الوظيفة ليست فحسب وجها من أوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها وانها هي ايضا اثر من اثار انتهاء الخدمة وخرج منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما بقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته ، اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا خاضعا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشئا له .

ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيها افصحت عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى ان بعض الوزارات استغلت قانون تكليف المهندسين فيها يقضى به من تكليف المهندسين لمدة معين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندسين العاملين بها وجددت لوامر تكليفهم بصفة لبدية ومنعتهم من العمل فى مجال تخصصهم مما كان له اسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد الامر الذى دأب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم كما شمنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض موادته ليتشئ مع الصالح العام ولتحقيق اكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المدنيين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل باحكام هذا القانون ، كما رأت اللجنة إلغاء المادة الخالصة التى ورجت فى المشروع المقدم من الحكومة التى كانت تقضى بان يرفع التكليف عن المهندس الذى يمشى على تكليفه ثمانى سنوات والتى خفضتها اللجنة الى ست سنوات من بدء تكليفه فى الحكومة او القطاع العام ما لم يوافق على التميين خلال هذه المدة وقد اخذ مجلس الشعب بما انتهت اليه اللجنة وصدر القانون . ومفاد

هذا الالفاء أن انتهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لرفعه بل يتم بحكم القانون بمجرد انقضاء المصاح المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته فى هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخيص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية فى هذا الشأن . وقد عبر السيد / مقرر اللجنة وصراحة عن هذا الاتجاه العام امام مجلس الشعب فيما قال به من ان مشروع القانون يهدف الى أن لا تمتد اوامر التكليف الالمدة انقضاء ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من اوامر التكليف وتحرر المهندس المخلص من الخدمة على هذا النحو والذي لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل تعداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفترة الاخيرة التى اضافتها اللجنة للمادة الثالثة المذكورة يتالى مع أى قيد يطبق من نطاقه أو يحد من اطلاقه ، وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما أن قانونهم الخاص قد رتب لهم مزايا قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتتناقض معها : ولو كان المشرع قد اتجهت ارادته الى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث أن النابت من الأوراق أن المهندس المذكور كان قد كلف ونفا لاحكام القانون رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وأن انقطاعه عن العمل كان من ١٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ومن ثم فانه فى تاريخ انقطاعه عن العمل كان قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، وبحسبان أن انقطاعه عن العمل من تاريخ لاحق على سريان احكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر فإن خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون بمجرد انقضاءه عن العمل أى من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث انه متى كان الامر ما تقدم فإن امتناع المهندس المذكور عن العمل من ١٩ فبراير ١٩٧٧ لا يشكل على الوجه الذى سلف بيانه أى ذنب

ادارى بحسبان ان واقعة الامتناع يعد انتضاء السنوات الست حق للمهندس  
المكلف اباحة له المشرع بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر  
ويتعين لاجل ذلك الحكم ببرأئته بما نسب اليه .

ومن حيث انه لا ينال مما تقدم ان المطعون ضده قد ارتضى الحكم  
المطعون فيه ولم يطعن فيه بالالغاء وكانت الجهة الادارية هي التى طعنتم فى  
الحكم المذكور ، ذلك ان ما تضمنت به المادة ٥١ من القانون رقم ١٧ لسنة  
١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة فى خصوص اجراءات الطعن بطريق التماس  
اعادة النظر فى الاحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى او المحاكم  
الادارية او المحاكم التأديبية من اتباع الاجراءات المنصوص عليها فى قانون  
المرافعات المدنية والتجارية وقانون الاجراءات الجنائية حسب الاحوال بها  
لا يتعارض مع طبيعة المنازعة المنظورة امام هذه المحاكم بوحى بلن المشرع  
اخذ كمبدأ عام باحكام قانون الاجراءات الجنائية بالنسبة للمحاكمات التأديبية  
فيما لم يرد به نص خاص بها باعتبار ان كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية  
تهدفان الى تطبيق شريعة عقاب سواء فى مجال المجتمع بأسره ام فى المجال  
الوظيفى وحده وما يستتبع ذلك من وجوب انساق الاجراءات فى كل منهما بما  
لا يتعارض مع طبيعة المنازعة ومن ثم يجدر بالمحكمة ان تهتدى باحكام  
قانون الاجراءات الجنائية لتبلا الفراغ فى بعض الاحكام التى لم يبق عليها  
قانون مجلس الدولة لتنزل حكم القانون على ما يثار امامها من منازعات وذلك  
بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة التأديبية المنظورة امامها .

( طعن ٨١٣ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ١٩٥ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن لوائح التكليف للمهندسين  
المصريين خريجي الجامعات المصرية معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — كل  
من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية  
التهوة عنها بالقانون يقرزم بالخدمة فى الجهات المكلف بها — مدة التكليف سنتان



يجوز امتدادها لمدة متماثلة زمنيا دون حد أقصى — أمر التكليف محمول في حالة صدوره بدون تحديد مدة على أنه يتجدد كل سنتين صراحة أو ضمنا — الحكمة من ذلك : دوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا معيناً — القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والمعمول به اعتبارا من ١٩٧٦/٦/٢٤ الفى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المادة الثالثة فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلام العمل ما لم تنته باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — مفاد القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ان احكامه تسرى على من كان مخاطبا باحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واستمرت مطبقة عليه حتى صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ — خدمته تنتهى بحكما وبقوة القانون بقضائه مدة خدمة اقصاها ست سنوات من تاريخ بدء تكليفه — مدة خدمة عسكرية — مدى جواز حسابها ضمن مدة التكليف — المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ — مدة الخدمة العسكرية تعتبر كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتب ما ترتبه مدة الخدمة للمعيلة من آثار كالإقامة والترقيات والعلاوات — حكمة ذلك : الا يضار المجند من تجنيده — المشرع فى المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية اتبع ذات الاحكام من حيث اعتبار مدة التجنيد كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتيب آثارها — نتيجة ذلك : تحسب فى مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية اذا اتحدت مع مدة التكليف او تداخلت معها — امتناع المهندس عن تسلمه العمل بعد مدة تجنيده وعدم استكمال مدة الست سنوات تتحقق معه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وتستوجب مساعلته تأديبيا .

### ملخص الحكم :

من حيث انه بالاطلاع على احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر تكليف المهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية المعدل بالقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦١ يبين من ان المادة ٦ منه تنص على أنه كل من يتبع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة من خريجي كليات الهندسة ( م - ٢٢ - ج ١٢ )

فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة او فى المعاهد والكليات النابعة لوزارة التعليم العالى والتى يصدر بتحديدها قرار وزير التعليم العالى ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقاراراً باسمه ومحل اقامته والقسم الهندسى الذى تخصص فيه .،،،،، كما تنص المادة ٢ منه على انه « تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذى لجنة وزارية تتولى ترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى النחתهم .بوظائفهم وذلك من واقع البيانات والاقارارات المنصوص عليها فى المادة الاولى مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات القاعدين فى الجامعات » وتنص المادة ٣ منه على انه يصغر الوزير المختص ومن ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد بمدد اخرى مماثلة ومباد جماع احكام النصوص المتقدمة، ان كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية المنوة منها يلتزم بالخدمة فى الجهات الموضحة بها اذا صدر من الوزير المختص او من ينييه امراً مضمناً تكليفه بناء على ترشيحه من جانب اللجنة الوزارية المشار اليها وتكون مدة خدمة من صدر بشأنه الامر طبقاً لهذا التنظيم — سنتين تمتد وفى حالة الامتداد فان المد يكون لمدة مماثلة زمنية أى سنتين وهكذا دون حد أقصى هذا مع ملاحظة ان المشرع قد اورد نصوص هذه الاحكام على نحو يتسم بعدم الجهود وتحقق لجهة الادارة من اليسر ما يلزم لتحقيق الهدف من اصدار هذا القانون ويتجلى ذلك فى عدم تطلبه وجوب امتداد امر التكليف صراحة وبالتالي فقد يتم ذلك صراحة وقد يكون ضمنى يستشف صدورهِ من ظروف الحالى كما انه لم يشترط ان يكون لكل مدة تكليف امر مستقل بها ، ومن ثم فليس ثمة ما يحول دون صدور امر التكليف للمدة المقررة قانوناً — أى سنتين — مضمناً النص على ان هذه المدة تمتد او تتجدد تلقائياً لمدد اخرى مماثلة باعتبار ذلك جائز ويمكن قانوناً . بل ان امر التكليف محمول فى حالة صدوره — بدون تحديد مدة على أنه لمدة سنتين يتجدد او يمتد صراحة او ضمناً لمدد مقدار كل منها سنتين ايضاً بل ان ذلك هو البعد الزمنى الانسى

المقرر لكل مدة بمقتضى احكام القانون ٠ وهذا النهج من جانب المشرع ليس بدعا من التشريع ٠ ذلك ان تحرير جهة الادارة عند معالجة هذا الموضوع بمقتضى هذا القانون من المعوقات الادارية واضفاء المرونة على احكامه يتفق والغاية المنشودة من اصداره وهى كفاءة استقرار ودوام حسن سير العمل بالمرامق العالية للدولة بضمنان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا عاليا معنا .

ومن حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٦ نرى  
شان المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى يجرى العمل باحكامه اعتبارا من ٢١ من يونيو سنة ١٩٧٦ تاريخ نثره بالجريدة الرسمية ٠ يبين انه ولئن كانت المادة السادسة منه قد قضت بالغناء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ السابق الانتسار اليه الا ان المادة الثالثة منه قد نصت على انه يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل بالم تنته خدمتهم بالحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك ...

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل باحكام هذا القانون ٠ ومؤدى حكم الفقرة الاخيرة من هذه المادة ان احكامها تسرى فى شان من كان مخاطبا باحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وطلبت عليه احكامه واستمرت مطبقة عليه حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه .

واذ أدركته احكام هذا القانون الاخير فان مدة تكليفه تنتهى حكما وبقوة القانون بقضائه من الخدمة مدة اقصاها ست سنوات وذلك حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة .

ومن حيث أن المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ نرى  
شان الخدمة العسكرية والوطنية المعجلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠

تنص على أنه يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده فسى الخدمة العسكرية أو الوظيفية بها يستحقه من ترقية وعلاوات كما لو كان يؤدي عمله فعلا وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله وتحسب فى المكافأة أو المعاش ، وتعتبر هذه المدة قد قضيت بنجاح ان كان التعمين تحت الاختبار كما نصت المسادة ٦٢ من القانون ذاته المعدلة بالقانونين رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ على أنه تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بها فيها مدة الاستيقاء بعد اتمام مدة الخدمة الإلزامية للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العمالية والوحدات الاقتصادية التابعة لها كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى التقديمية بالنسبة الى العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة كما تحسب كمدة خبرة بالنسبة الى العاملين بالقطاع العام . . . . . ومفاد أحكام هاتين المادتين ان المشرع قد قرر صراحة أن من يجند من الموظفين ومن يلحق بالخدمة أثناء تجنيده تعتبر مدة التجنيد التى يمضيها على هذا النحو شأنها شأن الخدمة الفعلية وترتب فى شأنها ما ترتبه الخدمة الفعلية من آثار ودلل على ذلك بنصه على سبيل المثال على بعض الآثار التى تنشأ عن أداء الفرد للخدمة فعلا كالتقنيات والعلاوات والتقدمية . . . . . الخ وغير خاف ان مراد المشرع وقصده من ذلك هو الا يضر المجند لتجنيده والا يصبح فى وضع أسوأ من ترينه بسبب هذا التجنيد وأنها على العكس فالمشرع يستهدف بصفة عامة ان تكون الخدمة العسكرية سببا لتفضيل من اداها على من لم ينال شرف هذا الأداء ، ويؤكد ذلك ما ذهب اليه المشرع فى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعمول به حاليا بالنص فى المسادة ٤١ على ان يكون للمجنّد ولبن اتم خدمته الإلزامية الاولوية فى التعمين على زملائه المرشحين معه فى ذات مرتبه النجاح . . . . . واذا قرر المشرع من جانبه ان الخدمة العسكرية والوطنية شأنها شأن الخدمة المدنية فاعتد بالمدة التى قضيت بها فى مجال ترتيب الآثار التى ترتبها مثل هذه المدة حال قضاءها بالخدمة المدنية وحرص من جانب آخر على ان يكسّل عدم التفرقة بين من يؤدي هذه الخدمة ومن لم يتشرف بادائها للحيلولة دون

تميز من لم يؤديها على من اداها ، بل على العكس فضله عليه فى مجالات  
بصفة خاصة حسبها سلف البيان، فان الامر يستتبع والحال كذلك ان تحسبنى  
مدة التكاليف المدة التى يقضيها المهتمس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية  
اذا احدثت مع مدة التكاليف أو تتور معها .

ومن حيث انه فى شوء ما سلف بيانه : وكان المسنظر من الاوراق انه  
اثناء اداء الطاعن للخدمة العسكرية صدر بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٧٥  
قرار وكيل وزارة الاسكان والتعمير للشئون المالية والادارية رقم ٢٥٢ لسنة  
١٩٧٥ بتكليفه بالعمل ، اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٧٥ بالهيئة المسماة  
لمياه الشرب وذلك لمدة سنتين قابلة للامتداد بمدد اخرى مماثلة وتبتد تلقائيا  
مدة تكليفه ما لم يصدر قرار بخلاف ذلك ومنذ الاول من ديسمبر سنة ١٩٧٥  
تاريخ استدعائه للخدمة بالقوات المسلحة واقلب الطاعن على صرف مرتبه من  
هيئة مياه الشرب حتى نهاية شهر يونيو سنة ١٩٧٧ تاريخ تسريحه بمن  
القوات المسلحة الامر الذى يلصح عن علم الطاعن بقرار تكليفه وعدم  
اعتراضه عليه غير ان الطاعن لم يتسلم عمله بالجهة المكلف بها عقب تسريحه  
الامر الذى دعى جهة عمله الى اعتباره معتمدا عن تنفيذ قرار تكليفه لعدم  
استلامه العمل وانقطاعه عنه بها يستتبع مساطته ومجازاته فان الطاعن  
على هذا النحو يكون قد خالف احكام القانون بامتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه  
وذلك ان تكليفه لم يبلغ غايته فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٧٧ حسبما ذهب اليه  
فى تقرير الملحق المائل الا ان احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ السابق  
الاشارة اليه المعمول به اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ قد ادركته  
وبالتالى يخضع لحكم الفقرة الاخيرة من مادته الثالثة تلك التى وفقا لها يعتبر  
تكليفه منتهيا بقوة القانون بانقضاء ست سنوات خدمة على ما جرى عليه  
قضاء هذه المحكمة هذا كله ببراعة حساب مدة السنوات الست هذه بدءا  
من اول مارس سنة ١٩٧٥ تاريخ صدور قرار تكليفه الذى ولكب تجنيده بها  
يستتبع اعمال المخاضة بين هذه المدة والمدة التى امضاها فى الخدمة  
العسكرية والوطنية بحسبانها مدة خدمة فعلية على نحو ما سبق بيانه .  
وبالابتناء على ذلك يكون الطاعن قد خالف الحكم القانونى بعدم استلامه  
العمل فى اول يوليو سنة ١٩٧٧ عقب تسريحه من القوات المسلحة وانقطاعه

منه منذ هذا التاريخ حتى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٨١ تاريخ انتهاء السنوات الست المكلف بالخدمة طوال محتها بما يتحقق معه ارتكابه المخالفة المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه التي تحظر عليه باعتباره مهندسا مكلفا الامتناع عن تأدية اعمال وظيفته ، ويستوجب مساطته وتوقيع الجزاء المناسب لهذا الذنب الادارى عليه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه : على هدى ما سلف بيانه ولئن كان قد اخطأ في تفسير القانون وتطبيقه عندما ذهب في هذا المذهب وانتهى الى ان مدة تكليف الطاعن تبدأ من تاريخ استلامه العمل بالجهة المكلف بها عقب تسريحه من القوات المسلحة مسقطا بذلك ما تداخل منها مع مدة التجنيد الا انه قد اصاب وجه الحق فيها انتهى اليه من ادائه الطاعن وعقد مسؤوليته لعدم تنفيذه حكم المادة ٣ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بامتناعه عن استلام عمله تنفيذا لقرار تكليفه عقب تسريحه من القوات المسلحة ومجازاه بخمسة شهورين من راتبه .

( طعن ٥٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٣١ )

### قاعدة رقم ( ١٩٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية — حظر امتناع المهندسين المكلفين والخاضعين لاحكام قانون نظام الماملين المدنيين بالقولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او قانون نظام الماملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الامتناع عن تأدية وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنفخ خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها قانونا عدا الاستقالة الصريحة او الضمنية — انتقطاع المكلف قبل اكتمال المدة بدون جبر — محاكمة تأديبية — لا يجوز للمهندس المكلف الذي لم يكتمل المدة وانقطع بدون جبر ان يستند الى انتظامه بدون جبر لحسابه ضمن مدة التكليف اسس ذلك : لا يعتبر في

تلك المدة أنه يؤدي عملا فعلا وقانونا — الاثر المترتب على ذلك : لا يعفى المهندس المكلف بالتزامه بإداء العمل للجهة المقررة الا ان يعود ويسسبتم عمله ويتم مدته او يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفائه من التكليف — مخالفه الحظر مخالفة إدارية ومهنية وجنائية مستبرة — المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٢ — القرارات التي يقبل طلب وقف تنفيذها والتي لا يجوز قبولها — طلب المهندس المكلف اعتباره مفصولا من الخدمة او منتهية خدمته بالاستقالة الصريحة او الضمنية قبل انتهاء مدة التكليف هو من المسائل التي تدرج في عموم المنازعات الواردة في البنود السابقة على البند ١٤ من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة — هي من مسائل انتهاء الخدمة مما يخص به مجلس الدولة منذ انشائه ولا يعتبر من المنازعات الإدارية المتصوص عليها في البند ١٤ — الاثر المترتب على ذلك : يعتبر القرار من القرارات التي لا يقبل طلب وقف تنفيذها .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين حريجي الجامعات والمعاهد المصرية ادرك المطعون ضده ، وهو يعمل في اجهزة الحكومة ، اذ التحق بالعمل بوزارة التربية والتعليم في ١١/٧/١٩٧٢ مدرسا للمعمارة بالمدرسة المعمارية الفنية بدار السلام تكليفا بالقرار رقم ١٢١٢ الصادر في ٢٦/٩/١٩٧١ ، وحددت له جهة عمله بهذه الوزارة ، كطلبة ومن ثم يلحقه حكم المادة ٣ من هذا القانون التي تنص بحظر امتناع المهندسين المشار اليهم من حريجي الجامعات والمعاهد المصرية — الذين جمعت المادة الاولى لاجهزة الحكومة وشركات القطاع العام ان تستوفى احتياجاتها منهم فور تخرجهم طبقا لاحكام القانونين رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة او ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالقطاع العام — الابتعاد عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون الاول او ٦١ من الثاني فيما عدا الإستقالة سواء كانت صريحة

أو ضمنية .. ويسرى ذلك على المهندسين المعيّنين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون من تاريخ نشره في ٢٤ يونيو ١٩٧٦ ، وإذا أنه كان قبله مكلفا ولم تقطع خدمته بانقطاعه دون عذر مقبول عن تأدية عمله ، من ١٩٧٥/٨/٥ إثر اجازاته الاعيادية التي صرح له بقضائها في الخارج لما تال به من رغبته في أداء العبرة ، وهو ما اقتضى إحالته إلى المحكمة التأديبية المختصة لمؤاخذه عن الانقطاع غير الجائز منه دون مبرر مشروع في القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١٩ ق ، تبيلة إدارية ، فقضت المحكمة بمجازاته من تلك المخالفة طبقا لحكم المادة ٣ من القانون سالف الذكر بخضم شهرين من مرتبه ، ولذلك ، فإنه وهو لم يتم مدة الست سنوات التي أوجب القانون عليه قضاؤها في تأدية الخدمة في الجهة التي الحق للعمل بها لا يكون له أن يستند إلى انقطاعه بغير مبرر من ذلك التاريخ واستمراره فيه لاعتبار ذلك ضمن مدة أداء العمل في تلك الجهة إذ أنه لا يعتبر من هذه المدة إلا تلك التي يؤدي فيها العمل فعلا وقانونا ، بما في ذلك الاجازات المرخص بها ، فلا تحسب إذن مدة الانقطاع مهدا أو بغير مبرر ، كما في حالته . وغير صحيح ما قلناه ووافقه عليه الحكم المطعون فيه من اعتبار مثل هذه المدة ميل تحسب ضمن المدة الواجب قضاؤها في الخدمة إذ لا يستوي من عمل فعلا ومن عرض عن ذلك كلياً أو جزئياً ، ولا يعنى هذا الأخير من التزامه بأداء العمل للمدة المقررة إلا أن يعود فيستلم عمله ويتم مدته ، أو يوجد من الأسباب ما يبرر للوزير المختص إعفاؤه .

ومن حيث أنه لذلك ، فإن الجهة الإدارية لم تخطئه في شيء إذ اعتبرت أن سبب انتهاء خدمة المطعون ضده على ما عينه القانون لم يتحقق . ولا ينفعه الاستقالة قبل أن يتم مدته صريحة كالتت أو ضمنية إذ تعتبر بنفس المسادة ٣ منه كإن لم تكن ، ولا ترتب لذلك أثرا مما يرتبه القانون على مثلها في غير هذه الأحوال .

ومن حيث أنه لما كان ما وقع من المطعون ضده مخالفة إدارية ومهنية وجنائية مستترة ، على ما هو واضح من المادتين ٣ سالف الذكر ، (٥) التي تعاتب على ذلك بالمقوية الجنائية المقررة بها مع اجازة محو الاسم من سجلات نقابة



المهن الهندسية للمدة المبيّنة مع إعادة التقيّد عند قبول المهندس اسلام العمل بالجهة التى عين بها أو عودته لاستلام عمله ، وكان اشتغاله أو اشتغاله بالعمل فى أجهزة الحكومة أو القطاع العام أو الخاص أو أى جهة أخرى ، ولو بصفة عارضة فى مثل حالته وقبل انتهاء العمل المكلف بها وانتهاء خدمته تبعاً - محظوراً عليه ، ومن باب أولى عمله بالخارج فإنه لا يكون ثم وجه لاعتبار رغبته فى العمل فى الوظائف العامة ، التى أشار إليها الحكم أمراً مقبولاً يبرر ما رتبته عليه من تحقق الاستمجال فى مثل طلبه ، وهو منه - على ما بينه القانون غير مشروع .

( طعن ٥٥ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٦/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ١٩٧ )

##### المبدأ :

مؤدى ما نص عليه القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتباراً من نشره فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٦ إلزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة وبالقطاع العام وقت العمل بالقانون القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب التى عينها القانون - باتقضاء السنوات الست يحق للمهندسين الامتناع عن أعمال وظائفهم دون طلب موافقة جهة العمل مؤدى ذلك : اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتماً بقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الأمر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بإنهاء خدمته إذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون إجراءً تنفيذياً كالتنفيذ مركز قانونى تحقق فعلاً نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشأ له :

### ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثالث فى الاوراق انه صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٣٥٩ لسنة ١٩٦٨ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بتكليف السيد المهندس . . . . . بالعمل لمدة سنتين قابلة للاعتداد بشروعات اسبوط وفلسك اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ - وتنفيذا لهذا القرار استلم المهندس المذكور عمله اعتبارا من هذا التاريخ . وفى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٩ صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٠٤٧ لسنة ١٩٦٩ بمد مدة تكليفه لمدة سنتين آخرين ، ثم صدر قرار السيد وكيل وزارة الرى رقم ١١٢٩ لسنة ١٩٧١ بتعيينه فى وظيفة مهندس من الدرجة السابعة التخصصية لمدة سنة نهت الاختبار بتنقيش عام الصرف بالوجه القبلى اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار فى ٢٠ من ابريل سنة ١٩٧١ وفى ٢٤ من يولية سنة ١٩٧٤ انتدب للعمل بالادارة العامة لمشروعات الصرف بالمنيا واسطلم عمله بها فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٧٤ ، ثم انقطع عن عمله بها اعتبارا من ٢ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، وتقدم استقالة مؤرخة فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث ان القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد خفس فى المادة الثالثة منه بان يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تلقه خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المعنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، وذلك فيها عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فتعتبر كان لم تكن . ومنح ذلك يجوز للوزير المختص او من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعنيين والمكلفين بأجهزة الحكومة والطاع العام وقت العمل بأحكام القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ ، والمعنى المتبادر من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعنيين

بالحكومة وبالقضاء العام وقت العمل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٦ المذكور القيام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لحد الأسباب التي عينها القانون ، وأطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق في الامتناع عن أعمال وظائفهم واذ أباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق في الامتناع عن تادية أعمال ووظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار إليها دون تطلب موافقة جهة العمل وكانت إباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست محسب وجها من أوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها وأنها هي أيضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان بها ارتباط النتيجة بالسبب فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الأمر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التي يتبعها المهندس بإنهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانوني تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندسين من أداء أعمال وظيفتهم وليس منقضا له . ولقد تجلت ارادة المشرع في الأخذ بهذا النظر فيما انصحت عنه الأعمال التفسيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الذي تقدمت به الحكومة الى ان بعض الوزارات استغلت قانون تكليف المهندسين فيما قضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيمت حرية المهندسين المعاملين بها وجددت أوامر تكليفهم بصفة إبدية ومنعتهم من العمل في مجال تخصصهم مما كان له اسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد ، الأمر الذي تلقى بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم في وقت كلت فيه الحريات لجميع فئات الشعب لذلك فقد لزم إصدار تشريع جديد يكفل بعض الحرية للمهندسين دون الاضرار بالمصالح العام كما شئنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها في شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواد لوائح المصالح العام ولتحقيق أكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعيسين والمكلفين فأضافت الى المادة الثالثة من مشروع الحكومة ان يسرى حكمها

على المهندسين المعيّنين والمكلفين بلجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . كما رأت اللجنة إلغاء المادة الخامسة التي وردت في المشروع المقدم من الحكومة والتي كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذي يهضى على تكليفه ثماني سنوات — والتي خفضتها اللجنة الى ست سنوات — من بدء تكليفه في الحكومة والقطاع العام ما لم يوافق على التعيين خلال هذه المدة وقد أخذ مجلس الشعب بما انتهت اليه اللجنة وبه صدر القانون ومفاد هذا الالفاء ان انتهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لزمعه بل يتم بحكم القانون بمجرد انصاح المهندس بصراحة او ضمنا من رغبته في هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخص او تدخل من جانب السلطة الرئاسية في هذا الشأن وقد عبر السيد مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه امام مجلس الشعب فيها قال به من ان مشروع القانون يهتف الى ان لا تمتد اوامر التكليف الا لمدة انصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها ان يكون متحررا من امر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذي لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل ويمتداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفترة الاخيرة التي اضافتها اللجنة للمادة المذكورة يتابى مع اى قيد يضيق من نطاقه ، ويحد من اطلاقه . وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التي نص عليها قانون العاملين بالدولة او قانون العاملين بالقطاع العام في شأن قبول الاستقالة التي نصت عليها نظام العاملين وتعارض معها ولو كان المشرع اتجهت ارادته الى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة او القطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث ان الثابت على ما سلف ان المهندس . . . . .  
كان قد كلف للعمل بشروعات رى اسيوط اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتبارا من ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ثم قدم استقالة مؤرخة في ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ومن ثم فقد كان من تاريخ انقطاعه عن العمل من الخاضعين لاحكام القانون رقم ٥١

لسنة ١٩٧٦ المشار اليه واذا كان قد اتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات حين انقطع عن ممارسة عمله وتقدمه باستقالته فانه بذلك يكون قد افسح عن رغبته في عدم الاستمرار في الخدمة وبالتالي تعتبر خدمته بمتيية على التفصيل السابق بحكم القانون اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشغل هذا الانقطاع ثمة مخالفة يمكن مصادته عنها . وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون . وينعني لذلك برائته منها . واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب وانتهى الى ادانته عن المخالفة المذكورة وقضى بجزائره عنها بالفصل من الخدمة فانه يكون قد خالف القانون واخطأ في تاويله وتطبيقه .

ومن حيث انه ولئن كان المهندس . . . . قد ارضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه وكان الطعن المائل قد اقامه وزارة الري وطلبت فيه جزاء المذخور بمعقوبة اخرى غير عقوبة الفصل تاسيسا على ان المخالفة المنسوبة اليه ثابتة في حقه الا انه وقد تبين - على ما سلف ذكره - براءة المذكور من تلك المخالفة فقد ضمن القضاء ببرائته ولما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من ان الطعن في الاحكام التاديبية الصادرة في الدعاوى التاديبية سواء اكان مقاما من النيابة الادارية ام من السلطات الادارية التي عينها القانون - قانون مجلس الدولة - يتيح للمحكمة الادارية العليا ان تؤيد الحكم المطعون فيه او تلغيه او تعدله سواء ضد المتهم او لمصلحته وذلك استنادا بحكام قانون الاجراءات الجنائية التي تتسق مع المحاكمات التاديبية باعتبار ان كلا من المحاكمات الجنائية والتاديبية تستهدف تطبيق شريعة العقاب في مجاله وانه ليس من المصلحة العامة في شيء ان يحكم على بري، بالادانة اذا ما تكشفت اسباب برائته .

( طعن ١٣١٢ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٥٢/٥/٨ )

قاعدة رقم ( ١٩٨ )

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية ، المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين

بإعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب التي عينها القانون — للمهندس المكلف بعد انقضاء مدة التكليف الحق في الامتناع من تلبية أعمال وظيفته — تعتبر خدمة المهندس المكلف منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد الامتناع عن العمل — لا يستلزم الأمر في هذه الحالة صدور قرار من السلطة الرئاسية بإنهاء الخدمة — حساب مدة التجنيد التي يقضيها الخاضعون لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ضمن مدة الست سنوات والتي يجوز لهم بعد نواتها الامتناع عن العمل — الانقطاع عن العمل بعد نوات مدة التكليف لا يشكل إثمة مخالفة تأديبية يمكن المساءلة عنها .

#### ملخص الحكم :

أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه يحظر على المهندسين المشار إليهم في المادة الأولى الامتناع عن تلبية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام الماهلين الخنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام الماهلين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كمن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك قبول الاستقالة إذا وجد من الأسباب ما يبرر ذلك .

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون .

ومن حيث أن المستفاد من هذا النص أن المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام القيام بإعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب التي عينها القانون ، وأطلق

لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم .، واذا اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم بعد انقضاء الست سنوات المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن اداء اعمال الوظيفة ليست محسب وجها من اوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها ، انما هى ايضا اثر من اثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك اعتبار خدشه هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون لجسرد امتناعهم عن العمل . ولا يقتضى الامر والحالة هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمرکز قانونى قد تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث ان قضاء هذه المعكة قد استقر على حساب مدة التجنيد التى يقضيها الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ضمن مدة الست سنوات التى يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل اى تحتسب ضمن فترة التكليف المنصوص عليها فى ذلك القانون .،

ومن حيث انه متى كان الثابت من الاوراق ان السيد ..... حاصل على بكالوريوس المعاهد العليا الصناعية دور نوفمبر سنة ١٩٦٦ وجند بالقوات المسلحة اعتبارا من ٩ ابريل سنة ١٩٧٠ ، وصدر القرار الوزارى رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٧٠ فى ١٠ من مايو سنة ١٩٧٠ بتكليفه مدرسا بهدرسة اسوان النموذجية ، واستلم عمله بعد اداءه الخدمة العسكرية فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٥ وانقطع من عمله اعتبارا من ٨ يناير سنة ١٩٧٧ . وبذلك يكون قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات واذا انقطع عن ممارسة عمله بعد ذلك فان خدمته تعتبر منتهية بقوة القانون على الفصل السابق اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة تأديبية يمكن مساطلة عنها ، وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون ، وحيث انه وقد انتهت خدمته

بقوة القانون دون ارتكابه لمخالفة نسبت إليه أثناء مدة خدمته ، فانه ما كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية ضده ، باعتبار ان خدمته قد انتهت فى وقت سابق على اقامة هذه الدعوى ، واذا انتهى الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة لاسباب لا تأخذ بها هذه المحكمة وتستبدل بها الاسباب سالفه البيان ، فانه يترتب على ذلك ان الطعن يكون غير مستند على اساس سليم من القانون .

( طعن ٢٠١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٨٥ )



### الفصل الثالث

#### تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

##### الفرع الأول

#### تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان

( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ )

قاعدة رقم ( ١٩٩ )

المبدأ :

حظر استقالة الأطباء طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قبل أن يمضوا خمس سنوات على الأقل في وظائفهم — يشمل هذا الحظر الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية كليهما — جزاء مخالفة هذا الحظر إذا ما عين الموظف في جهة أخرى انعدام القرار — اعتبار الموظف جامعا بين وتظيفتين على خلاف الأصل ويتمتع بالإقتصار على أحدهما أما بالنقل أو بغيره .

ملخص الفتوى :

عين الطبيب . . . . . بوزارة الصحة في ٢٧ من يونية سنة ١٩٦٠ ونسب للعمل بمركز التنظيم والتدريب ولكنه انقطع عن عمله هذا منذ يوم ٢٩ من أكتوبر سنة ١٩٦٠ وتبين بعد ذلك انه عين طبيبا بالقوات المسلحة في وزاره الحربية ابتداء من هذا التاريخ وذلك دون علم وزارة الصحة .

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ في شأن توزيع الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة للعمل في أنحاء الجمهورية العربية المتحدة على الأطباء الذين يعملون في الحكومة أو في المؤسسات العامة .  
( م - ٢٣ - ج ١٢ )

الاستقالة من وظائفهم قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالمذكورة الايضاحية لهذا القانون أن الاستقالة التي حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية المنصوص عليها في المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة — ومن ثم فلا يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ من ممارسة اعمالهم في الوظائف المعنيين فيها الاثر المنصوص عليه في المادة ١١٢ من قانون نظام موظفي الدولة من حيث اعتبارهم مستقيلين منها اذا انقطعوا عن اعمالهم بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوما التالية ان انقطاعهم كان بغير مقبول .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع الطبيب . . . . . ، من عمله بوزارة الصحة انتهاء خدمته باعتباره مستقila تطبقا للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما دام خاضعا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذي يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة .

هذا ولم يصدر قرار من وزارة الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها ، ومن ثم تكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى في وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه في وزارة الحربية قد صدر وهو يشغل وظيفته بوزارة الصحة .

ولما كان الاصل العام الذي يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظيف وقواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد في وظيفتين عامتين في آن واحد وبصلة دائمة الا في الاحوال الاستثنائية التي يجيز فيها المشرع ذلك صراحة اي ان الاصل في شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع بين وظيفتين بصفة دائمة في آن واحد الا ما يستثنى بنص صريح .

وبين مما تقدم أن المذكور . . . . . قد عين في وزارة الحربية وهو شاغل وظيفته الاولى في وزارة الصحة اي انه جمع بين الوظيفتين

فى آن واحد على خلاف الاصل العام المتقدم ذكره ، ومن ثم يكون قرار تعيينه فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الموظف الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد اخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة علمية أخرى فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السلبية فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الا بتصريف ادارى مزدوج من الجهة المنقول منها والجهة المنقول اليها الموظف الذى لا ينتج اثره الا باتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

وخلص مما تقدم أن هذا الطبيب لا يزال موظفا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما نشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او ان تتخذ الاجراءات الواجبة طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لنقله الى وزارة الحربية وذلك بمعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو امر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تنفيذ ببيعاد سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معدوم قانونا .

( فتوى ٥٠١ فى ١٠/٧/١٩٦١ )

### قاصدة رقم ( ٢٠٠ )

المبدأ :

التكليف باعتباره اداة استثنائية للمعين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والايضاح المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى نقاد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف - اعتبار المكلف داخلا فى عداد الموظفين المخاطبين باحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة - لا يجوز له ان يجمع بين الوظيفة التى يكلف بها واية وظيفة أخرى - التكليف يستتبع انتهاء الخدمة بالموظف نفسه

السابقة — نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يقتضى القول بوجود احتفاظ العامل الذى أعيد تعيينه فى فئة أعلى من تلك التى كان يشغلها فى وظيفته السابقة بمرتبته الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة طالما انه لا يتجاوز نهائية مربوط الفئة المعاد تعيينه فيها وبمراعاة الا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة — استمرار العامل فى القيام بالعمل بوظيفته السابقة الى جانب عمله بالوظيفة المكلف بها يستتبع استحقاقه لمرتب الوظيفتين — عدم جواز التنازل عن مرتب الوظيفة المكلف بها طالما اقترن بشرط باطل — وهو السماح بالجمع بين الوظيفتين — أساسا ذلك — القاعدة الاصولية التى تقضى بان الاجر مقابل العمل تعلق على الحظر الوارد بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » وان القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان خول فى المادة الاولى وزير الصحة سلطة تكليف الاطباء واعتبر المكلف فى المادة الرابعة معينا فى الوظيفة التى كلف بها والتزامه فى المادة السادسة بالقيام بأعبائها ، كما قرر فى المادة الثامنة معاقبة من يخالف تلك الاحكام بالحبس مدة لا تتجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن الفى جنيه .

ومن حيث ان التكليف باعتباره أداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والاضاع المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف ، وبذلك يدخل فى عداد الموظفين المخاطبين باحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فلا يجوز له ان يجمع بين الوظيفة التى كلف بها واية وظيفة أخرى ولما كان المكلف مجبرا

على تقلد الوظيفة التى كلف بها والا كان مرتكبا لجريمة معاقب عليها بنص قانون التكليف — فان التكليف لتلك الوظيفة يترتب عليه حتيا وبحسب طبيعة الاشياء انتهاء خدمته بوظيفته السابقة . لذلك فان تكليف الطبيب فى الحالة الماثلة يؤدى بذلك الى انتهاء علاقته الوظيفية بهيئة المواصلات من ١٠/١٠/١٩٧٦ تاريخ صدور قرار التكليف .

ومن حيث ان المادة ١٢ من القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر قرار التكليف فى ظله تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنع العامل عند التعيين اول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل » .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذ اعيد تعيين العامل فى وظيفة اخرى من نفس الفئة او فى فئة ادنى احتفظ باجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة .

ولقد تصدت الجمعية العمومية لتفسير هذا النص بجلستها المنعقدة فى ١٢/٣/١٩٧٥ فتبنت نطلق تطبيقه بذات الشروط الى المعين فى فئة ادنى لتحقيق الحكمة من النص فى شأنه وبناء على ذلك فان الطبيب فى الحالة القائبة وقد عين بطريق التكليف وبمير فاصل زمنى يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بهيئة المواصلات بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة السابعة التى كلف عليها وذلك بالرغم من انها اقل من الفئة المسالية التى كان يشغلها بهيئة المواصلات . ولما كان مرتبه السابق قد بلغ ١١ جنيا شهريا ( ٩٢ سنويا ) فانه يحتفظ به كاملا بعد تكليفه بالصحة المدرسية لكونه يقل عن ( ٧٨٠ جنيا ) نهاية مربوط الفئة السابعة فى القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث ان الطبيب المعروض حالته استمر قائما بعمله فى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية بساء وعمله فى الصحة المدرسية صباحا

فى الفترة من ١٩٧٦/١١/١ تاريخ تسلمه العمل بالصحة المدرسية حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ تاريخ انتهاء خدمته بهيئة المواصلات لا بسبب نقله الى مديرية الشئون الصحية بمحافظة البحيرة ، فانه يستحق مرتب وظيفة الطبيب بالصحة المدرسية التى كلف بها ومقداره ٠٠٠.٠٠٠ جنيها ( نتيجة للاحتفاظ له بالمرتب السابق)اعتبارا من تاريخ قيامه بعمل تلك الوظيفة فى ١٩٧٦/١١/١ اذ لا يجوز الاعتداد بتنزله من هذا المرتب لكونه باطلا لاقرانه بشرط مخالف للقانون الا وهو السماح له بالجمع بينوظيفتين كما ان مناط استحقاقه الاجر من عمله بهيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية فى فترة الجمع المشار اليها قد تحقق فى شأنه وبالتالي فانه لا يلزم برده . وهذا يعنى استحقاقه اجر مقابل عمله فى كل من الوظيفتين فى فترة جمعه لهما وقياه باعبائهما، ولا يمنع من الاستحقاق كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك ان القاعدة الاصولية التى تقضى بان الاجر مقابل العمل واجبة التطبيق كلما توفرت علتها وهى تطو على الحظر المقرر بهذا القانون لكونها صدرى لحكم المادة ١٣ من دستور سنة ١٩٧١ التى توجب اداء مقابل من أى عمل يقوم به المواطن بالدولة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان قرار وزير الصحة رقم ٤٥٠ فى ١٩٧٦/١٠/١٩ بتكليف السيد / ٠٠٠.٠٠٠.٠٠٠ للمعمل كطبيب أسنان بالصحة المدرسية ينهى خدمته بهيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية اعتبارا من تاريخ صدوره وانه يحق للطبيب المذكور الاحتفاظ بمرتبه الذى بلغه فى وظيفته السابقة وقدره ٤١ جنيها شهريا وبانه يستحق الاجر الذى تقاضاه من هيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية خلال الفترة من ١٩٧٦/١١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ التى جمع فيها بين الوظيفتين ولا يلزم برده وذلك بجانب استحقاقه لمرتبه من عمله فى تلك الفترة كطبيب بالصحة المدرسية .

( ملف ٤٥٦/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/٥/٢ )

**الفسرع الثنائى**  
**تكلف خرىجى الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة**  
**التعللر العالى لشغل وظائف المعللل**

قاعسدة رقم ( ٢٠١ )

**المبسدا :**

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكلف خرىجى الجامعات والكليات والمعاهد العلىا التابعة لوزارة التعللر العالى لشغل وظائف المعللل - س تحللل بمعاا استحقاق العلاوة اأورىة بالنسبة للمعللل فى الجامعات المكلفلن طبقا للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اللىه - المعول علىه فى تحللل مبعاء استحقاقهم العلاوة اأورىة هو تاريخ صاأر قرار وزىر التعللر العالى بتكلفتهم ،الم ونص القرار الصادر بالتكلف على نفاذه من تاريخ معىن أو من تاريخ استلام العمل «

**ملخص الفسوى :**

بعأ ان صاأ القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكلف خرىجى الجامعات والكليات والمعاهد العالىة التابعة لوزارة التعللر العالى لشغل وظائف المعللل ، صاأر اأة قرارات وزارىة بتكلف خرىجى جامعة عىن شمسن للعمل فى وظائف معلللن بها ، ولقاأ اأرجأ الجامعة على اأعار تاريخ القىاس بالعمل للمكلف هو المعول علىه فى تحللل مواعىا علاواتهم اأورىة ولىس تاريخ صاأر القرار الوزارى بالتكلف مما كان موضع نظم المعلللن الالن طلبوا اأعار صاأر القرار الوزارى بالتكلف هو تاريخ استحقاقهم العلاوات اأورىة فى مواعىاها المنصوص علىها فى أاأل المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن نظلم الجامعات فى الجمهورية العربىة المأأة .

وألل ان المساة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن نظلم الجامعات فى الجمهورية العربىة المأأة تنص على انه « لآوز أن

يعين في الكليات معيدون يقومون بالدراسات والبحوث العلمية وبما يعهد به اليهم القسم المختص من التمرينات والدروس العملية وسواها من الاعمال تحت اشراف اعضاء هيئة التدريس وبالاعمال الاخرى التي يكلفهم بها المعيد .

وتنص المادة ٩٥ من هذا القانون على ان « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » .

ويبين من الجدول المشار اليه ان مرتب المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ومن يحصل على درجة الدكتوراه او ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

وقد عدل هذا الجدول بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ فاصبح راتب المعيد من ٢٤٠ جنية الى ٦٠٠ جنيه تزايد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا .

ومن حيث ان المادة الثانية من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية تنص على انه « استثناء من احكام جميع النظم والكادرات الخاصة تمنح للعاملين المدنيين والعسكريين العاملين بتلك النظم والكادرات اول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة او بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقا لاحكام تلك النظم والكادرات » .

وحيث ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي شغل وظائف المعيين تنص على انه « يجوز لوزير التعليم العالي تكليف خريجي الجامعات شغل وظائف معيدين بها لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح



مديرى الجامعات بعد موافقة عمداء الكليات المختصة . كما يجوز لوزير التعليم العالى تكليف خريجي الكليات والمعاهد العالية شغل وظائف معيدين بها مدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح وكيل الوزارة .

وتنص المادة الثالثة من هذا القانون على انه « يحظر على المعيين الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بلحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

ولقد اوردت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه حكمة اصداره اذ جاء فيها « اتجهت الجامعات هذا العام بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافر فى تدبير الفنين والخبراء فتقرر زيادة اعداد الطلاب المقبولين فى الكليات العملية بها بنسبة ٥٠ ٪ فى المتوسط . والعبء فى الدروس العملية والتبايرين يقع على عاتق المعيين فى الكليات الجامعية والمعاهد العليا وقد لوحظ فى الآونة الاخيرة ان الجامعات نجسد صعوبة كبيرة فى الحصول على حاجتها من الذين تتوفر لهم شروط التعيين ويوجد كثير من الوظائف الخالية من سنوات خصوصا فى كليات الهندسة والحقوق والتجارة مما يؤثر فى مستوى الدراسة بل انه ينزل بمستوى هيئة التدريس ذاتها لان معيد اليوم هو مدرس الغد ولذلك فان الامر يقتضى معالجة هذا الوضع بنخويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ باوائل خريجها لشغل وظائف المعيين عن طريق التكليف ثم تستوى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار فى القيام برسالتها فى مد البلاد بالخبراء والفنين » .

وحيث انه يبين مما تقدم ان من يكلف من خريجي الجامعات بشغل وظيفة معيد انما يشغل وظيفة معينة لها وضع مالى معين فى جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات شأنه فى ذلك تماما شأن من يعين فى هذه الوظيفة ولا فارق بينهما الا فى ان المعيد المكلف انما يشغل هذه الوظيفة جبرا عنه ولا يمكنه التخلّى عنها على خلاف الوضع بالنسبة لمن يصدر قرار بتعيينه فيها فان هذا القرار لا يصدر الا بناء على طلبه .

ولما كان المعيد المعلن يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة لذلك من تاريخ تعيينه ، كذلك الشأن بالنسبة للمكلف فإنه يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة قانونا من تاريخ تكليفه ما لم يكن قرار التكليف قد تضمن نصا بنفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل .

ولا حجة فيها يقال من أن قرار التكليف قد يتراخى تنفيذه مدة طويلة فلا يجوز أن يتساقط من نفاذ قرار التكليف فور صدوره ومن لم ينقذه فهذا القول يردود بأن مدة التكليف وتجديدها لا تبدأ إلا من تاريخ استلام العمل ، أما افتتاح الرابطة الوظيفية بين المعيد المكلف والجامعة ، فإنه يكون من تاريخ صدور قرار التكليف وية يتحدد وضعه الوظيفي وتبدأ منه بمصادر علاوته .

ومن حيث أنه نتيجة لما تقدم فإنه إذا استحق المعيد المكلف مروتا مالية بسبب تعديل ميعاد علاوته فإنه يستحق صرفها ما لم تكن هذه الفروق قد سقطت بالتقديم الخمسي .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن الممول عليه في تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعدين في الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالي بتكليفهم ما لم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل شأنهم في ذلك شأن من يصدر القرار بتعيينهم في هذه الوظائف .

( نوى ٨١١ في ١٩/١٠/١٩٦٨ )

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

استمرار العمل بالقانونين رقمي ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ و ٣٠ لسنة ١٩٦٥ بعد العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ولائحة الأزهر ، لا يجوز إنهاء التكليف بقبول الاستقالة ، ولكنه ينتهي

بالاسباب الاخرى التى تنتهى بها الخدمة ، ومن ثم يجوز للجهة التى اصدرت قرار التكليف أن تصدر قرارا بانهاؤه . للجهة التى اصدرت قرار التكليف اذا امتنع المكلف فى القيام بالتزامه ولم تر انتهاء التكليف أن تتخذ الاجراءات القانونية قبله جنائية او تأنيبية حسب ما تقرره .

#### ملخص النسوى :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ فى شان تنظيم الجامعات — المسمى — كانت تقضى بنى يتم شغل وظائف المعيدى المدرسين المساعدى بالجامعات عن طريق الاعلان . ثم صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ فى شان تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدى فاستحدث طريقا جديدا واستثنائيا لشغل وظائف المعيدى والمدرسين المساعدى بالجامعات هو طريق التكليف وبينت المواد ٢ و ٢ و ١ منه اجراءات التكليف ومدته واحكامه وانهاؤه وجزاء مخالفته . وقد كان هذا القانون مقصورا على الجامعات فقط دون الازهر . ثم اُضيف اليه القانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ جواز التظيف بجامعة الازهر من بين خريجيه او خريجى الجامعات الاخرى ثم صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بقررا الفاء المعدل بالقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ وجعل شغل وظائف المدرسين المساعدى والمعيدى اساسا عن طريق الاعلان واستثناء عن طريق التكليف وذلك فى المادة ١٣٧ وقد تضمن هذا النص انه يجوز ان يعين المعيدى عن طريق التكليف من بين الحاصلين على تقدير جيد جدا على الاقل سواء فى التقدير العام فى الدرجة الجامعية الاولى او فى مادة التخصص او ما يقوم مكانها وتعملى الامتضية دائما لمن هو اعلى فى التقدير العام. وبذلك يبين من هذا النص انه اقتصر على اقرار مبدأ التكليف فقط ويبين ادائه دون ان يبين مدته او احكامه الاخرى وبذلك فلا تعارض بين ما اوردته وبين ما اوردته القوانين رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فلا يترتب على العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ إلغاء القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، فبمظل نافذا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذى قرر مبدأ التكليف لها اجراءاته واحكامه فتخضع للقانون

رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ معدلا المشار اليه . وتطبيقا للمادة ٣ من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ فلا يجوز انتهاء خدمة المعيد بالاستقالة الصريحة او الضمنية ولكن ذلك لا يخل حق جهة الادارة في انتهاء خدمة المعيد المكلف للسبب الاخرى المقررة لانتهاء الخدمة . فاذا انقطع المعيد المكلف من عمله اخلال بواجباته كان للجهة المكلفة ان تبلغ النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة الجنائية المفصوص عليها في المادة ٤ من القانون المذكور او ان تتخذ الاجراءات التأديبية المقررة قبله لاخلاله بواجبات وظيفته . ولا يخل ذلك بحق الجهة المكلفة في اتهام التكليف اذا تبين انه لم يمدد محققا للصالح العام الذي كان سببا لتعيينه .

( ملف ٦٧٠/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨٥/٥/١٥ )

تعليقي :

كانت ادارة الفتوى ووزارات الصحة والوقاية والشئون الاجتماعية قد انتهت بتكليفها رقمي ١٨١ في ١/١/١٩٨١ و ٤٠٢ في ٢٨/٧/١٩٨٤ الى امين علم جامعة الازهر الى عدم جواز انتهاء خدمة المعيد المكلف بالاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية تطبيقا للمادة ٣ من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه ، ولن لو وزير شئون الازهر ابلاغ السلطات المختصة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لمحاكمة من يمتنع من المعيين الذين تم تكليفهم للعمل بجامعة الازهر في تادية اعمال وظيفته قبل انتهاء التكليف لتوقيع الجزاء الوارد في المادة ٤ من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ عليهم . الا ان ادارة الشئون القانونية بجامعة الازهر اقرت انه يصدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات التي العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ تأسيسا على ان القانون الاخر صدر في ظل العمل بالحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - المثنى - الذي لم تتضمن احكامه تفظيلا لمسألة تعيين المعيين بالتكليف وانه يصدر القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر تضمن في المادة ٣٧ منه نظام تكليف المعيين الامر الذي يتضمن الغاء القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ . وحسما لهذا الخلاف عرض الموضوع على الجمعية السومية لقسمى الفتوى والتشريع .

### المسرح الثالث

التكليف لموظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم  
( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٠٣ )

المبدأ :

تكليف احد الموظفين للعمل بمدارس وزارة التربية والتعليم طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - استدعاؤه للعمل بوزارة التربية في ذات الوقت طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ - الاستدعاء الاخير لا يجب التكليف - لكل من هذين القانونين مجاله المستقل عن الآخر ، ولهذا تظل مدد كل من الاستدعاء مستقلة في حسابها عن الاخرى .

ملخص الحكم :

انه لا يجوز اعتبار المدمى طبقا من قيد التكليف عند انتهاء مدة التكليف الاولى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ بحيث لا يجوز تكليفه مدة اخرى ذلك انه لم يكن قد استكمل بعد اداء الخدمة العامة المفروضة عليه بحكم التكليف المقرر بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فهو قد استدعى للعمل بوزارة التربية في ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ بمقتضى قانون آخر هو القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ اى قبل انتهاء مدة تكليفه الاولى بحوالى سبعة شهور وليك يعمل بوزارة التربية بحكم هذا الاستدعاء منذ ذلك التاريخ حتى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ ، وواضح أن استدعاءه للعمل بوزارة التربية بمقتضى القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ لا يجب تكليفه بوزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ اذ لم ينص القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ على ذلك ولكل قانون من هذين القانونين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة لنوع الخدمة التى يفرضها . فلا يجوز اعتبار القيام بالخدمة العامة التى يفرضها احد القانونيين اداء

للخدمة العامة التي يفرضها القانون الآخر ، ومتى كان المدعى عند انتهاء مدة التكليف الأولى بل وطوال مدة استدعائه للعمل بوزارة الحربية ، لا يزال مدينا بحوالى سبعة شهور من الخدمة العامة التي يفرضها التكليف ، وافصحت وزارة التربية والتعليم بالقرار رقم ٣٥٧ فى ٦ من مارس سنة ١٩٦٠ قبل انتهاء مدة الاستدعاء عن ارادتها فى تجديد تكليفه بها فان هذا القرار يكون سليا ومطابقا للقانون فهو يعتبر كأنما قد صدر قبل ان تنتهى مدة التكليف الاونى بحوالى سبعة اشهر .

( طعن ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩ )

---

تلفون

-----





قاعدة رقم ( ٢٠٤ )

المبدأ :

تليفون — قيمة المكالمات التي تتم منه — الأصل تحمل صاحب الجهاز بقيتها سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره أو بدون علمه .

ملخص الفتوى :

ان الاصل أن يتحمل صاحب جهاز التليفون بقيمة المكالمات التي تتم منه سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره بعلمه أو بدون علمه ، اذ يفترض دائما أن كل مكالمة تتم من التليفون الخاص به وكانت صادرة منه 'و بعلمه ورشاه فإذا ثبت مكالمة من التليفون بغير علمه ورشاه فإنه يسأل عن تعيينها لأن الجهاز في حوزته ومسئول منه ولا شأن لهيئة المواصلات السلطوية والاسلكية القائمة على مرفق الاتصال التليفوني بأفعال صاحب التليفون رقابته بما يبسر لغيره استعماله . والقول بغير ذلك يبسر لكل مشترك عند الهيئة المتصل من سداد قيمة المكالمات التي تتم من تليفونه دفعا بأن هذه المكالمات لم تتم منه . وهو قول لا يجوز التسليم به لتعارضه مع مسئوليته عن الجهاز وعن استعماله قبل الهيئة المذكورة .

( فتوى ٧٦ في ١٥/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٢٠٥ )

المبدأ :

تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٢٣ يولية ١٩٥٤ — تفرقةا بالنسبة لمصروفات التركيب والنقل بين الحكومة وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور — تفسير مفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » بانصرافه الى كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بادارة مرفق عام — انطباق هذا المفهوم على الهيئات العامة والمؤسسات العامة — طلب الهيئات ( م — ٢١ — ج ١٢ )

والمؤسسات العامة المعاملة وفقاً لمعاملة الحكومة — غير جائز في ظل هذه التعريف — إزالة هذه التفرقة اعتباراً من أول يولية ١٩٦٥ تاريخ العمل بالقرار الجمهوري رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للتعريف .

#### ملخص الفسوى :

ان نصوص تعريف الاشتراكات الطبقونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ كانت قد فرقت بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغيرات الاخرى بين الحكومة من جهة ، وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور من جهة اخرى ، اذ نصت في الفقرة ٧ منها على ان تكون محاسبة الحكومة عن مصاريف التركيب بواقع ١٪ سنوياً من قيمة الاشتراك السنوي ويشمل ذلك مصاريف النقل والتغيرات الاخرى ، بينما نصت الفقرة ١٣ على ان المصالح والهيئات شبه الحكومية تطبق عليها جميع فئات التعريف المقررة للجمهور فيها عدا قيمة المكاسات المحلية الزائدة فيحاسب منها بواقع خمسة مليارات للمكالة .

ومفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » في تعريف الاشتراكات الطبقونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ انها كل شخص اعتباري عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة وممهود اليه بادارة برقم عام وأن هذا المفهوم يصدق على الهيئات والمؤسسات العامة التي وان كانت اموالها لهوالا عامة وتتمتع بحقوق السلطة العامة وامتيازاتها شأنها في ذلك شأن الوزارات والمصالح الحكومية الا انها لا تخضع لجميع التواعد والنظم المالية والادارية التي تخضع لها الحكومة ولا يسوغ التوسع في تفسير بدلول الحكومة ليشمل المؤسسات والهيئات العامة ولا سيما في مجال تفسير النصوص الخاصة بفرض الالتزامات المالية بل يتعين التزام الدلول الضيق للفظ « حكومة » الوارد في هذه التعريف ، ولو صح اعتبار الهيئات والمؤسسات العامة مندرجة في بدلول الحكومة في تعريف الاشتراك الطبقونية المشار اليها لما وجدت جهات يصدق عليها وصف « المصالح والهيئات شبه الحكومية » ويجري معاملتها على أساس هذا الوصف .

الا انه اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تازيح العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تعديل تعريفه الخدمات التليفونية والتلغرافية اصبحت تطبق على تليفونات الهيئات والمؤسسات العامة ومنها هيئة النقل العام جميع الاحكام الخاصة بتليفونات الجهات الحكومية طبقا لتعريفه الواردة بالجدول المرافق للقرار المذكور وهى التى سموت فى المعاملة بين تليفونات الجهات الحكومية والجهات شبه الحكومية ، وهذا القرار ذاته قد ازال المغايرة فى المعاملة التى كانت قائمة بين هذه الجهات قبل صدوره .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان هيئة النقل العام بالقاهرة تعامل بمعاملة المصالح والجهات شبه الحكومية بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتفريعات الاخرى فى ظل تعريفه الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٢ من يونيه سنة ١٩٥١ وانها اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تطبق عليها المعاملة الخاصة بالجهات الحكومية .  
( ملف ٣٧/٢/٢٢ - جلسة ١٩٦٥/١١/١٧ )

تعليق :

يلاحظ ان المحكمة العليا قضت فى الدعوى رقم ٨ لسنة ٥ ق ( تنازع ) بجلسته ١٩٧٥/١/٥ بان عقد اشتراك التليفون عقد مدنى . وفى هذا تقول انه « يتعين لاعتبار العقد عقدا اداريا ان يكون احد طرفيه شخصا معنويا عاما وان يكون تعاقده بوصفه سلطة عامة وان يتصل العقد بنشاط مرفق عام بقصد تسييره او تنظيمه وان يتسم بالطابع المميز للعقود الادارية التى تتميز باتباع اسلوب القانون العام فيها يتضمنه من شروط استثنائية غير بالوفه فى روابط القانون الخاص ، فاذا كان العقد مثار النزاع بين الطرفين قد ابرم بين مورث المدعى عليهم وبين الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وهى مرفق اقتصادى بقصد الافادة من خدمة المرفق المذكور الخاصة بالاتصالات التليفونية اى لتحقيق خدمة خاصة للمشترك وليست له اى صلة بتسيير المرفق او تسييره وتنظيمه ، لانه يخضع للاصل المقرر فى شأن العقود التى تنظم العلاقة بين المرافق الاقتصادية

وبين المنتفعين بخماتها باعتبارها من روابط القانون الخاص لانتفاء مقومات العقود الادارية وخصائصها المتقدم ذكرها بالنسبة اليها ولا يؤثر في هذا النظر ما تضمنه هذا العقد من شروط استثنائية قد يخلط الامر بينها وبين الشروط الاستثنائية التي يتميز بها اسلوب القانون العام في العقود الادارية ذلك ان تلك الشروط مألوفة في نوع خاص من العقود المدنية وهو عقود الإذعان ، وقد نظمها القانون المدني بنصوص تكفل دفع اضرارها عن الطرف الضعيف في التعاقد ، فاجاز للقاضي الغاء هذا الطرف من تنفيذها كما اجاز له تعديلها اذا كانت شروطا تعسفية واخيرا حظر تفسير العبارات الغامضة في عقود الإذعان تفسيراً ضاراً بمصلحة الطرف المذعن .

---

## تهويــــــــــــن

---

الفصل الأول — تسعير جبرى •

الفصل الثانى — سلطة وزير التموين •

الفصل الثالث — مواد تهوينية •

الفصل الرابع — مسائل متنوعة •



## الفصل الأول تسعير جبرى

قاعدة رقم ( ٢٠٦ )

المبدأ :

إن التسعير الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ يعين الحد الأقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بأكثر منه وإنما يجوز التعامل بأقل منه ولا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعاً موضوع مدى تأثير التسعير الجبرى على الثمن الملتق عليه فى العقود بجلسته المنعقدة فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وقد انتهى الى أن التسعير الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ أنها يعين الحد الأقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بأكثر منه .

كما أن التسعير الجبرى لا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره وإنما يسرى على ما يبرم بعد صدوره وكذلك يسرى على العقود الممدة مثل عقود التوريد بالنسبة الى الكميات التى تورد بعد ادراج الصنف فى جدول التسعير الجبرى الا أن الاخذ بهذا المبدأ الاساسى لا يحصل دون الرجوع الى ادارة الرأى المختصة فى كل حالة على حده لدراساتها وإبداء الرأى فيها طبقاً لظرونها وملابساتها اذ قد يحدث مثلاً أن يتقدم المتعهد بمستندات تثبت أنه قد اشترى الصنف بجمعة وخزنه لديه عند التعاقد وقبل التوريد وصدور التسعير الجبرى .

( فتوى ٥٤/١ مكرر ١٣/١ فى ١٩٤٨/١/٢٤ )

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

التسعير الجبرى عمل تشريعى واحكامه من النظام العام الذى يسرى على الكافة .

ملخص الفتوى :

بمقتضى المادة ٢٦ من قانون الحكم المحلى رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ معدلا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يعتبر المحافظ مسئولا عن كفاية الامن الغذائى ، لماذا صدر قرار محافظ سوهاج بحظر نقل المواشى خارج المحافظة الا بعد الحصول على تصريح بذلك من وكيل وزارة الزراعة ، وضبطت مواشى مشتراه بمعرفة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف دون الحصول على موافقة الجهة المختصة بمحافظة سوهاج فان محاسبة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف على اساس التسعير الجبرى الوارد بقرار وزير التموين رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٨٠ بصرف النظر عما قامت بدفعه الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف عند الشراء ، واساس ذلك ان التسعير الجبرى يعتبر عملا تشريعى واجب النفاذ سواء بالنسبة للأفراد او الجهات الحكومية ، وقواعد التسعير الجبرى من النظام العام التى لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . ومن ثم يلزم محافظ سوهاج باداء ثمن المواشى وفقا لاحكام التسعير الجبرى دون خصم اية محروقات ادارية ، ذلك انه لا وجه للمطالبة بالمحروقات الادارية بين الجهات الادارية .

( ملف ٩٤٢/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٣/١٢/٧ )

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

لا تأثير للتسعير الجبرى اللاحق للعقد على السعر الاقل الوارد به ويعتبر دفع اكثر من المستحق تبرعا لا اختصاصى لجهات الادارة بالقيام به فيكون واجب الرد .



### ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتيعا بجنسته المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥١ مدى تأثير التسعير الجبرى على النص المتفق عليه فى عقد توريد . وتبين انه يتلخص فى ان احدى الوزارات تماقتت مع احدى الأشخاص على توريد كميّات من المسلى على ان يكون التوريد حسب الطلب فى المدة من اول مايو سنة ١٩٤٦ بأسعار ٥٠٠ م ٢٠٢ ج و ٢٠١ م ٢١٨ ج للطن . وفى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٦ ادرج المسلى فى جدول التسعيرة الجبرية بسعر ١٨٠ مليما للطن ما يقرب من ١٠٠ ج للطن تقدم المعهد المذكور بشكوى فى ١٠ يناير سنة ١٩٤٧ التمس فيها محاسبته عن الكميّات التى وردها من المسلى اعتبارا من ١٠ يناير ١٩٤٧ على أساس التسعيرة ، واوضحت ادارة الرأى بانه لا محل لشكوى المعهد ويتمين محاسبته على أساس الأسعار المتفق عليها فى العقد المبرم معه لان هذه الأسعار قد تضمنها عقد مبرم بتاريخ سابق على ادخال الصنف فى التسعيرة وان ادخاله فيها كان بعد انقضاء ثلاثة ارباع العام المتعاقد على التوريد فيه كما ان الهند الاول من قائمة الاثمان قد نص على انه لا يحق للمعهد ان يطالب بآية زيادة فى أسعار عطائه تنتج من تقلبات الأسعار وزيادتها فى السوق وان الوزارة لن تلقت لثل هذه الأسباب على ان تلك الوزارة أرسلت الى وزارة المالية تستطلع رأيها فى هذا الموضوع فاعاد مدير ادارة المشتريات مذكّرة فى هذا اثر عليها مدير مخازن الحكومة بان قرار مجلس الدولة تمسقى ويكلى المعهد مانحله من ارتفاع الأسعار قبل التسعيرة وانه يرى محاسبة المعهد على ما قام بتوريده من المسلى على أساس التسعيرة ، من تاريخ ادراج المسلى بالتسعيرة ، وقد قامت الوزارة بمحاسبة المعهد على هذا الأساس وصرفت اليه الثمن بملا .

وبتاريخ ١٥ من مايو سنة ١٩٥١ طلب وزير المالية عرض الموضوع على قسم الرأى مجتيعا لآيداء الرأى فيما اذا تآان الاجراء الذى اتخذته وزارة المالية صحيحا او غير صحيح وما ينبع اذا كان غير صحيح .  
لها بالنسبة الى الامر الاول فان القسم يرى ان الاجراء الذى اتخذته

تلك الوزارة استنادا الى رأى وزارة المالية من محاسبة المتعهد المذكور على أساس التسعيرة الجبرية التى تزيد على الثمن المتفق عليه فى العقد المبرم معه اجراء غير صحيح .

اما بالنسبة الى الامر الثانى فان الحال لا يخلو من احد غرضين :

الاول : ان الوزارة عندما قامت بالصرف استنادا الى رأى وزارة المالية كانت تعتقد ان المتعهد له الحق فى الفرق على أساس التسعير الجبرى والثمن على أساس السعر المتفق عليه فى العقد .

وفى هذه الحالة تكون قد وقعت فى غلط فى القانون يبطل الصرف طبقا للمادة ١٢٢ من القانون المدنى ويجوز للوزارة استرداد ما دفعته بغير حق فى هذه الحالة طبقا للفترة الاولى من المادة ١٨١ من ذلك القانون .

على ان القسم يستبعد هذا الفرض ، لانه كانت هناك فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالامناء قانونا وقد رأى مدير المخابز بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى أية اسباب قانونية بل اشار الى انه يكفى ما تحمله المتعهد من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة .

الثانى : ان تلك الوزارة مع وزارة المالية كانتا تملكان بعدم استحقاق المتعهد لهذا الفرق قانونا ، ومع ذلك قلتما بصرفه اليه .

وهذا الفرض هو الذى يرجحه القسم مستبعدا الفرض الاول لان وزارتى الحربية والبحرية والمالية كانت لهما فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالامناء قانونا وقد رأى مدير المخابز بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى أية اسباب قانونية بل اكتفى بالقول انه يكفى المتعهد ما تحمله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة مما يدل على ان الباعث له على الصرف ليس تفسيرا قانونيا بل ميلا الى رفع ضرر خيل له انه واقع على المتعهد ، ولو كان الامر تفسيرا للقانون لكن عليه خصوصا وهو ليس من رجال القانون ان يرجع الى ادارة الترانى لوزارة المالية او يطلب الى الوزير عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا .

ومضى هذه الحالة تطبق الفقرة الثانية من المادة ١٨١ من القانون المبنى التى تنص على أنه لا يحصل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم انه غير ملزم بها دفعه الا ان يكون ناقص الاهلية أو يكون قد اكره على الوفاء .

وعدم الرد فى هذه الحالة ... حالة علم المولى بأنه يدفع ما ليس مستحقا عليه مبنى على افتراض نية التبرع . ، ولذلك استثنيت حالنا نقص الاهلية والاكره اذ لا سبيل الى افتراض تلك النية فى هاتين الحالتين .

على أنه لما كان الاختصاص فى القانون العام يتأهل الاهلية فى القانون الخاص فانه يجب ان يكون المولى فى هذه الحالة مختصا بالتبرع من مالى الدولة الامر الذى لا يتواءم فى هذه الحالة فانه لا مدير المخازن بوزارة المالية ولا وزير الحربى والبحرية يملكان التبرع بمالى الدولة أو النزول عنه وانما يخص بذلك مجلس الوزراء باعتباره المهيمن على شئون الدولة ، وبذلك يكون الوفاء قد تم من غير مختص فى معنى القانون العام أو من ناقص اهلية فى معنى القانون الخاص ومن لم يتمم الاسترداد فى هذه الحالة .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان الاجراء الذى تم من صرف فرق ثمن المسلى على أساس زيادة التسعير الجبرى عن السعر المتفق عليه فى العقد الى المتعهد اجراء غير صحيح .

وانه يعنى مطالبة المتعهد المذكور برد ما اخذه زيادة على المسحق عليه أو عرض الامر على مجلس الوزراء لاتخاذ هذا الصرف .

( غنوى ٥٢٨ فى ١٩٥١/١٠/١٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢٠٩ )

المبدأ :

عقد — بين بعض التجار وبينك التسليف باعتباره نائبا عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة من السكر — تراخى التنفيذ حتى زادت الأسعار — المعبرة بالثلثين المحدد وقت تمام العقد .

### ملخص الفتوى :

إذا كان الواضح من مساق الوثائق أنه كان قد تم التعاقد بين بعض المصانع والمحال العامة وبين بنك التسليف كخائب عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة منه بالاسعار التى كانت سارية وقت التعاقد ، الا ان استلام هذه الكميات قد تراخى حتى زينت أسعار السكر بمقدار الزيادة فى رسم الإنتاج . وبما أنه — وبمجرد التعاقد — قد ترتبت فى ذمة البنك التزامات شخصية ببيع هذه الكميات بالاسعار المتفق عليها ، فانه يكون ملزما بتنفيذ هذه الالتزامات . أما من الحكم الوارد فى المسألة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتسليم الجبرى ، فيما يقتضى به من سريان جداول الاسعار على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ العمل بهذه الجداول تنفيذاً لالتزامات أبرمت قبل ذلك التاريخ ، فان مقتضاه هو: حظر التعامل بسعر أعلى من الاسعار المقررة ، ومنعاً للتحويل على مخالفة جداول الاسعار بادعاء حصول اتفاقات سابقة على تاريخ سريان هذه الجداول فمن صراحة على ان هذه الجداول تسرى على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ سريان الاسعار ، ولو كان ذلك تنفيذاً لاتفاقات سابقة ، أما تنفيذ التمتعذات التى تكون قد تمت على اساس اسعار تقل عن الاسعار السارية وقت التسليم فلا مخالفة فيه للحكم المتقدم .

( فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١٠ )

#### المبدأ :

عقد بيع خمسين كيلو من فوسفيد الزنك بين مخازن وزارة الزراعة وبين الادارة الصحية لمحافظة القاهرة بسعر معين للكيلو — التزام وزارة الزراعة بتسليم هذه الكمية بالسعر المتفق عليه وقت إبرام ذلك العقد دون السعر الجديد الذى صدرت به تسعيرة نفقت بعد إبرام العقد .

#### ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت ان العلاقة القائمة بين كل من الادارة الصحية لمحافظة القاهرة ووزارة الزراعة — هى علاقة تعاقدية ، تستند فى أساسها الى عقد

بيع قائم بين الجهتين المذكورين ، فتنحيز الاستمارة رقم ١١١ ع. ح المشار إليها وتنقيحها إلى وزارة الزراعة بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦١ — محددا بها المبيع — نوعا وكما — والثمن . انما يعتبر من جانب الإدارة الصحية ( المشتري ) . وقد لاقى هذا الإيجاب قبول وزارة الزراعة ( البائعة ) ونبت ذلك القبول بتأشير الموظف المختص بالوزارة المذكورة على الاستمارة سالفة الذكر بتاريخ ٣٠ من يوليو سنة ١٩٦١ بطلب موافاة الوزارة بشيك بقيمة المحددة في الاستمارة ( الثمن ) ، اذ ان ذلك يفيد قبول وزارة الزراعة ببيع كمية فوسفيد الزنك المبينة في الاستمارة المشار إليها إلى الإدارة الصحية بالثمن المحدد بهذه الاستمارة ايضا . ومن ثم فان ارادة كل من الجهتين المذكورتين قد اقتصرت براءة الجهة الاخرى . وتطابق الإيجاب والقبول فيما يتعلق بالمبيع والثمن ، طبقا لما هو ثابت بالاستمارة رقم ١١١ ع. ح . سالفة الذكر . وتم بذلك إبرام عقد البيع بين هاتين الجهتين بخصوص الاصناف المذكورة ، وذلك في ظل التسعيرة القديمة . وقبل ان تصدر التسعيرة الجديدة في ٢١ من أكتوبر سنة ١٩٦١ .

ولا يحتج في هذا الشأن بان قبول وزارة الزراعة ببيع كمية فوسفيد الزنك التي طلبت الإدارة الصحية شراءها لم يكن صريحا ، ذلك انه لا يشترط في الإيجاب أو القبول شكل معين . اذ يجوز التعبير عن كل منهما باللفظ أو الكتابة أو الإشارة المتداولة عرفا كما يجوز باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالة على حقيقة المقصود ، بل يجوز ان يكون التعبير ضمني ( المادة ٩٠ من القانون المدني ) ولا شك ان طلب وزارة الزراعة موافاتها بشيك بقيمة الكمية المطلوب شراؤها كما هو محدد في الاستمارة ١١١ ع. ح . ( المبيع والثمن ) يعتبر قبولاً من هذه الوزارة طابق الإيجاب الصادر من الإدارة الصحية ، وانعقد باقترائهما عقد بيع بين هاتين الجهتين محله كمية فوسفيد الزنك المبينة بالاستمارة المشار إليها بالثمن المحدد كذلك في هذه الاستمارة .

ورتب عقد البيع — باعتباره ملزماً لطرفيه — بالتزامات في ذمة كل من البائع والمشتري . واهم هذه الالتزامات — بالنسبة إلى البائع — هو

التزامه بنقل ملكية المبيع وتسليمه الى المشتري بنوعه. وقدره المعينين في العقد : واهم التزامات المشتري في هذا الخصوص — هو التزامه بدفع الثمن الى البائع ، والثمن الواجب على المشتري دفعه هو الثمن المسبى في العقد ، ويجب ان يذبح طبقا للشروط المتفق عليها بين المتعاقدين .

وقد اولمت الادارة الصحية ( المشتري ) بالتزامها بدفع الثمن المتفق عليه بموجب الشيك الذي سبق ان طلبته وزارة الزراعة ( البائعة ) — والذي تم تقديمه الى هذه الوزارة في ٣ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وارسل للفسوية في ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٧١ لحسابات قسم اول عن طريق الادارة العامة بالوزارة المذكورة — ومن ثم فانه كان من المعين على وزارة الزراعة ( ادارة المخازن والمشتريات ) ان تسلم الادارة الصحية كمية فوسفيد الزنك المبيعة جميعها عندما طلبت منها ذلك بتاريخ ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ ، ويكون امتناع الوزارة عن تسليم كابل الكمية المبيعة للادارة المذكورة لاسند له من العقد او القانون ، وعلى ذلك فانهما تكون ملزمة بتسليم بأقصى الكمية المبيعة الى الادارة الصحية ، تنفيذا لشروط العقد المبرم معها في هذا الخصوص .

ولا حجة لما تذهب اليه وزارة الزراعة ( ادارة المخازن والمشتريات ) من ان سعر الكيلو من فوسفيد الزنك قد زاد حسب التسعيرة الرسمية الجديدة المبلغة لحسابات المخازن في ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ . وان قيمة السلع الشرائية تتحدد بتاريخ صرفها من المخازن لا بتاريخ الاتفاق على شرائها . ذلك انه يتمين التفرقة بين ابرام عقد البيع وبين الآثار التي تترتب على ابرامه ، فعقد البيع عقد رضائي يتم انعقاده بمجرد اتفاق الطرفين أي بمجرد تبادل الإيجاب والقبول بإرادتين متطابقتين أي كانت طريقة هذا التبادل كتابية أو شفهية ، ولا يحتاج في انعقاده الى أي إجراء شكلي . فلذا ما تم ابرام البيع — على هذا الوجه — تترتب آثاره ، فتنشأ عنه التزامات في ذمة كل من البائع والمشتري إذ يلتزم البائع بنقل ملكية الشيء المبيع وتسليمه الى المشتري كما يلتزم المشتري بدفع الثمن الى البائع . وهذه الآثار انما تترتب في الحدود السابق الاتفاق عليها عند ابرام

المقد ، دون اعتداد بوقت تنفيذ هذه الآثار . فالمبايع يلتزم بتسليم المبيع بنوعه و قدره المعينين فى المقد ، والمشتري يلتزم بدفع الثمن المسمى فى العقد .

وعلى ذلك فإذا زاد سعر المبيع فى السوق . أو صدرت تسعيرة رسمية تزيد على السعر المتفق عليه فى العقد — بعد إبرامه وقبل تنفيذ آثاره المترتبة عليه — فإنه مع ذلك يتمين تنفيذ هذه الآثار كما يرتبها العقد — والسابق الاتفاق عليها . ومن ثم فإن المشتري لا يلزم إلا بدفع الثمن المتفق عليه . بغض النظر عما طرأ من زيادة فى أسعار السوق . أو التسعيرة الرسمية .

ولما كان البيع قد تم إبرامه — فى هذه الحالة — وتم بذلك الاتفاق على المبيع والتمن المحدد له فى ظل التسعيرة القديمة ، وذلك على أساس ٣٢٥ مليما للكيلو الواحد من مادة فوسفيد الزنك ، فإنه لا اثر للتسعيرة الجديدة التى صدرت بعد ذلك فى هذا الخصوص ، ولا يترتب عليها زيادة الثمن السابق الاتفاق عليه اذ العبرة فى تحديد الثمن الملزم للمشتري بدفعه الى المباعين هى بوقت إبرام عقد البيع ، لا بوقت تسليم المبيع ( صرف كمية فوسفيد الزنك المشتراه ) ، خاصة اذا ما كان الثمن قد تم تحديده وقت إبرام العقد تحديدا كافيا لا يدع مجالا للمنازعة فى مقداره .

لهذا انتهى الجمعية العمومية الى الزام وزارة الزراعة بصرف بقية كمية فوسفيد الزنك الباقية للإدارة الصحية ، على أساس الثمن المتفق عليه ( ٣٢٥ مليما للكيلو الواحد ) ، والذي سبق أن تاهت الإدارة الصحية بادائه للوزارة المذكورة بمقتضى الشيك المشار اليه ، وذلك احتراما لقوة العقد الملزمة لطرفيه .

( متوى ٤٠٦ فى ١٩٦٢/٦/١٩ )

## الفصل الثاني

### سلطة وزير التكوين

#### قاعدة رقم (٢١١)

##### المبدأ :

إن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين كان يجعل مناط قرار الاستيلاء الذي يصدر من وزير التكوين هو ضمان تهيؤ البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية — القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ المعدل لبعض أحكامه توسع في أغراض الاستيلاء وجعل حكمه عابا ومطلقا ليشمل جميع المواد التموينية .

##### ملخص الفتوى :

من حيث أن المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين ينص في المادة الأولى مثله على أنه يجوز لوزير التكوين لضمان تهيؤ البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة في توزيعها أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل أو بعض التدابير الآتية :

١. (٥) الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو أي معمل أو مصنع أو محل صناعي أو عقار أو أي مقلول ..... وقد عدلت هذه المادة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ حيث نصت المادة الأولى منه على أن يستبدل بنص المادة (١) من المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ المشار اليه النص الآتي :

١ — يجوز لوزير التكوين لضمان تهيؤ البلاد ولتحقيق العدالة في



التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التهوين العليا كل التدابير الآتية أو بعضها :

..... الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل أو اية مصلحة عامة أو اى معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو اى مادة أو سلعة . وكذلك الزام اى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم اية بيانات ..

ويبين مما تقدم انه بينما كان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٢٥ يقصر محل قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التهوين على المقارات على ضمان تهوين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية فقط فان القانون رقم (٢٨٠) لسنة ١٩٥٦ المعدل له جعل حكم الاستيلاء علها ومطلقا ليشمل كافة المواد التموينية دون ان تكون بالضرورة غذائية .

ولما كانت شركة محلات عمر افندى — وهى احدى الشركات التابعة لوزارة التهوين تقوم بواسطة فروعها المنتشرة فى سنى انهاء الجمهورية بتهوين البلاد بالسلع التموينية التى تخصصت فى توزيعها ، ومن ثم فان قرار وزير التهوين بالاستيلاء على العقار الملوك لهيئة الاوقاف بفرض استخدامه مقرا لشركة محلات عمر افندى تمكينا لها من فتح فرع جديد لها بمنطقة الترسانة لخدمة جمهور المستهلكين بهذه المنطقة حتى يتسنى لهم شراء الحاجيات بالاسعار المناسبة وبخاصة السلع الشعبية المدعمة يكون قد صدر طبقا للقانون .

وبالاضافة الى ما تقدم فان الثابت من الاوراق ان العلاقة بين هيئة الاوقاف المصرية وشركة محلات عمر افندى بشأن العقار محل النزاع قد انتهت الى وعد بالايجار ثم عرض البيع وان الهيئة ارضت سداد الشركة لبالغ وصلت فى مجموعها الى ٣٢٧ جنيه ومن ثم فان قرار وزير التهوين بالاستيلاء على هذا العقار — فى ظل هذه الوقائع — يكون قد تام على سبب له اصول ثابتة ومنفعة له فى الاوراق ، بحيث لا يحق لهيئة الاوقاف ان تنازع فى صحته .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى مشروعية قرار وزير التموين رقم (١٢٥) لسنة ١٩٨١ بالاستيلاء الفوري على كامل مسطح الدور الارضى والميزانين فوق العمارتين رقمى ١ ، ب الكائنين بشوارع احمد عرابى بمنطقة الترسانة بمحافظة الجيزة وتسليمها الى شركة محلات عمر افندى .

( ملف ٩٣٤/٢/٣٢ جلسة ١٩٨٢/١٠/٧ )

#### قاعدة رقم ( ٢١٢ )

##### المبدأ :

نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين على الأهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن تكون القرارات الصادرة « لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع » - خروج قرار وزير التموين من الصالح العام وتكبه هذه الغاية يجعله مشوباً بمييب الانحراف - صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وفلقه ادارياً بعد أن أقام المدعين الدعوى ضد المحافظ ووزير التموين معاً والقاء نظر الدعوى وقيل أن يقول القضاء كلمته فى شأنها ينفى تماماً من الاستيلاء أنه كان يقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة فى التوزيع إنما كان بهدف وضع المراقيل أمام تنفيذ حكم القضاء إذا ما صدر بإلغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وفلقه ادارياً - قرار وزير التموين فى هذا الشأن مشوباً بالانحراف عن الفساية التى خصصها القانون للقرارات التى تصدر استناداً له جديراً بالإلغاء .

##### ملخص الحسكم :

من حيث أنه من الظعن فى الحكم على أساس أن القرار المطعون نيه صحيح فى ذاته لأنه لم يستهدف حرمان المدعين من محلها بل كان تصده ايجاد مكان تقوم فيه الجمعية بتوزيع منتجاتها من الأخصية على جمهور المستهلكين فى منطقة محرومة من وجود مثل هذه الخدمة .

وقد ارتأى وزير التكوين بمقتضى سلطته المخولة له فى القانون ٩٥ لسنة ١٩٦٥ أن يستولى على المكان لهذا الغرض ، وهذه الممارسة من جانب الوزير اجراء مشروع ومطابق للقانون — فان هذا الوجه من الطعن مردود عليه بان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التكوين الذى استند اليه وزير التكوين فى إصداره القرار المطعون فيه ، قد نص فى مادته الأولى على انه « يجوز لوزير التكوين لضمان تهيئة البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الأنسية او بعضها ... »

هـ — الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او اى محل او مصنع او محل صناعة او عقار او منقول او اية مادة أو سلع أو كذلك إلزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف أو تقديم بيانات .

ومن حيث انه يبين من صياغة المادة الأولى المشار اليها ان المشرع قد خصص بصريح العبارة الاهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التكوين بان نص على أن تكون هذه القرارات صادرة « لضمان تهيئة البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع » — ومن ثم فانه يترتب على تخصيص اهداف التشريع على النحو المذكور انه يتمين على الإدارة الاقتصاد عليها ، فينتج صدور قرار لتحقيق اغراض لا تتعلق بالمصالح العام . بل ويتمين بالإضافة الى ذلك أن يصدر القرار من أجل تحقيق الهدف الذى عينه القانون عملاً بقاعدة تخصيص الاهداف التى تقيد القرار الإدارى بالغائه المخصصة التى رسمت له . فاذا خرج القرار الإدارى على المصالح العام او تنكب هذه الغاية كان مشوباً بعيب الانحراف .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذكر انه يبين من صياغة المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ سאלفة الذكر ان المشرع ولئن كان قد اجاز لوزير التكوين فى البند هـ من هذه المادة الاستيلاء على

الأكتياف المنصوص عليها فيه إلا أن هذا الإطلاق في معنى الاستيلاء قد تبيته هذه المسألة نفسها بما نصت عليه في مستهلها من أن يكون الغرض من ذلك هو ضمان تهوين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع ، بمعنى أن ممارسة وزير التهوين لسلطته في الاستيلاء مقيدة بأن يكون اتخاذ ذلك الاجراء ضروريا لضمان تهوين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع . فإذا لم تقم الضرورة لتحقيق أحد هذين الهدفين فإنه يمنع على وزير التهوين مباشرة سلطته في الاستيلاء . وأضاف الحكم أنه يبين من الأوراق أن استيلاء وزير التهوين فوراً على محل بيع فاكهة وخضر وتسليم المحل إلى جمعية تعاونية لصنع الأحذية بعد صدور قرار محافظ القاهرة بسحب ترخيص المحل وغلقه إدارياً وبعد اقلية التدميين الدعوى رقم ١٧٨٧ لسنة ٢٠ ق ضد المحافظ ووزير التهوين معا وفي أثناء نظر الدعوى وبطل أن يقول القضاء كلمته في شأنها ينفي تمام ما ذهبت إليه جهة الإدارة من أن الاستيلاء كان يقصد ضمان تهوين البلاد لو تحقيق العدالة في التوزيع أن لم يتم دليلاً على أن هذا الاستيلاء في الظروف التي تم فيها إنما كان يهدف إلى وضع المراقيل أمام تنفيذ حكم القضاء إذا ما صدر بالفناء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه إدارياً .

ومن حيث أن هذا الذي انتهى إليه الحكم إنما استخلصه استخلاصاً سائفاً من أوراق الدعوى وملايسات النزاع ، وقد أصاب في هذا صحيح حكم القانون الأمر الذي يكون معه الاستيلاء الذي صدر به القرار المطعون فيه إنما تم بتسخير أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ في غير ما أعد له ، ويجعل القرار صادراً بالاتصاف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استناداً له . ويكون بهذه المثابة جديراً بالالفناء .

ومن حيث أنه يخلص مما تقدم أن الحكم المطعون فيه صحيح فيما قضى به ، لذلك يكون الطعن فيه على غير سند من القانون ، بما يتمين معه الحكم برفض الطعنين مع الزام الطاعنين بالمصروفات .

( طعن ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/١٦ )

### قاعدة رقم ( ٢١٣ )

#### المبدأ :

تموين — المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ — تخويله وزير التموين سلطة اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد التموينية دون سلطة الاعفاء — قرار وزارة التموين رقم ١٢ لسنة ١٩٥٠ باعفاء الحائزين من تسليم القمح المستولى عليه من محصول ٤٦ ، ٤٧ و ١٩٤٨ — لا يعدد به مخالفته للقانون .

#### بالمخالفات :

يبين من مطالعة احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ انه فوض وزير التموين في اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد اللازمة لتكوين البلاد ، ماذا اصدر الوزير قراره اصبح له قوة القانون ، وترتبت على مخالفته عقوبة ثورتها المادة ٥٦ التي نصت على انه « مع عدم الاخلال باحكام المادة ٢٠ يعاقب على كل مخالفة اخرى لاحكام هذا المرسوم بقانون بالحبس من ستة اشهر الى سنتين وبغرامة من مائة جنيه الى خمسمائة جنيه ، وفي حالة العود تضاعف هذه العقوبات ، وفي جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها » . فيجوز لوزير التموين فرض كل او بعض العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة على من يخالف القرارات التي يصدرها تنفيذا لهذا المرسوم .

والتزام اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة بتسليم المتادير المقررة اليها يصبح بمجرد صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء ، التزاما مقررًا بمقتضى القانون ذاته ، اذ نصت المادة العاشرة على انه « يجب على اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة ان يسلموا هذه المتادير اليها ولن يتبعوا في ذلك الاوضاع التي تقررها وزارة المالية ، وبغلا عن الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٥٦ من هذا المرسوم بقانون يكون للسلطات التي يعينها وزير التموين لهذا الغرض الحق في

الاستيلاء من تلقاء نفسها على تلك المقادير » . على أنه يجب للإعفاء من أحكام هذا القرار أن يصدر قانون بهذا الإعفاء ، ولا يكفى في ذلك مجرد قرار من الوزير ، إذ أن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لم يفوضه في إصدار قرارات بالإعفاء كما فوضه في إصدار قرارات الاستيلاء . وإن كان قد رخص له بمقتضى المادة ٦٤ منه في أن يصدر بموافقة مجلس الوزراء قرارات بتأجيل العمل بأحكامه بالنسبة لأية مادة تتوافر بالكميات اللازمة لسد حاجة استهلاك البلاد . يؤيد هذا النظر أن إعفاء أصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة من تسليحها ، سوف يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة بين الملتزمين في تحمل أعباء التكاليف التي تفرضها القانون ، فضلا عما ينطوي عليه من إعفاء من عقوبات مقررة بمقتضى القانون ، وهو ما لا يملكه وزير التموين ..

( فتوى ١٥٢ في ١٩٥٥/٦/٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢١٤ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين يجيز في المادة الأولى منه لوزير التكوين لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا يفرض قيود على إنتاج أية مادة أو سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بما في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التكوين لهذا الغرض وبفرض قيود على نقل أية مادة أو سلعة من جهة إلى أخرى — قرار وزير التكوين رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين في مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التكوين والتجارة الداخلية بموجب أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ في إصدار تراخيص نقل السلع إلى خارج حدود المحافظة وفقا لما تتضمنه أحكام القرارات الوزارية — لا يجوز للمحافظين فرض قيود على نقل السلع بين المحافظات إلا في حدود ما تتضمنه هذه القرارات

الوزارية — قرار المحافظ بحظر نقل المساشية الحية أو المنبوحة من الأبقار والجاموس خارج المحافظة بغير تصريح من مدير الزراعة وغبط المساشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزارين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه — قرار مخالف للقانون اذا استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمنبوحة خارج المحافظة حيث لم يفرض وزير التدوين أى قيود على نقلها اصلا .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التدوين يجيز فى المادة الاولى منه لوزير التدوين — لفهسان تدوين البلاد ، ولتحقيق العدالة فى التوزيع — اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التدوين العليا بفرض قيود على انتاج أية مادة أو سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بها فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التدوين لهذا الغرض ، وبفرض قيود على نقل أية مادة أو سلعة من جهة الى أخرى . وقد أصدر وزير التدوين القرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتقويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التدوين والتجارة الداخلية بموجب احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لتتضمنه احكام القرارات الوزارية وتجزير المادة ٢٧ من قانون الحكم المحلى رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ لكل وزير ان يعهد بقرار منه الى المحافظ ببعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القوانين واللوائح . ويتبين من ذلك ان الأصل هو حرية نقل السلع والمواد من محافظة الى أخرى واستثناء من هذا الأصل لاجاز القانون لوزير التدوين ان يفرض قيود على نقل السلع والمواد من محافظة الى أخرى . ولما كان لوزير التدوين ان ينوب المحافظين فى بعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ لذلك فقد فوض وزير التدوين السادة المحافظين فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة فى

محدود ما تتضمنه القرارات الوزارية وعلى ذلك لا يجوز للمحافظين فرض القيود على نقل السلع بين المحافظات الا في حدود ما تتضمنه القرارات الوزارية ، وحيث لا يصدر قرار من وزير التتوين بفرض قيود على نقل سلعة معينة من محافظة الى اخرى لا يملك المحافظ استحداث فرض هذه القيود ابتداء .، والثابت انه لم يصدر قرار من وزير التتوين بفرض قيود على نقل الماشية الحية والمذبوحة بين المحافظات ، ومن ثم يكون قرار محافظ الفيوم رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٥ الصادر في ١٩٧٥/٣/٦ بحظر نقل الماشية الحية والمذبوحة من الإقار والجاموس خارج محافظة الفيوم بغير تصريح من مدير الزراعة ويضط الماشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجارين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه - يكون هذا القرار قد استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج محافظة الفيوم حيث لم يفرض وزير التتوين أى قيود على نقلها أصلا ، ومن ثم يكون هذا القرار قد خالف القانون بما يوجب الحكم بالفائه وما يترتب على هذا الانفاء من آثار . وقد أصاب الحكم المطعون فيه وجه الحق في قضائه بالغاء قرار محافظ الفيوم رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٥ .

( طعن ٩٠٦ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٨ )

#### قاعدة رقم (٢١٥)

##### المبدأ :

سلطة وزير التتوين في اصدار قرارات لضمان تتوين البلاد وعدالة التوزيع - حدودها القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التتوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ - نص المادة الأولى منه على تفويض وزير التتوين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التتوين العليا بفرض القيود التي يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع واصدار القرارات بموافقة لجنة التتوين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات أو التراخيص التي تصدرها وزارة التتوين ووضع القيود على منح الرخص الخاصة بإنشاء



أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تهيؤ البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع — فرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط ومصادره مصادرة مطلقة شاملة — الفاء قرار وزير التكوين أخالفته القانون فيما قرره من حظر تعبئة الأرز للتداول في عبوات خاصة إلا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما ترتب على ذلك الخلل من مصادرة حق المدعين في ممارسة صناعة تعبئة الأرز في عبوات خاصة في المصانع التي كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها في تلك الصناعة .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ ينص في مادته الأولى على أنه « يجوز لوزير التكوين لضمان تهيؤ البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الآتية أو بعضها :

- ( ١ ) فرض قيود على إنتاج أية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بها في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التكوين لهذا الغرض . ( ب ) ٠٠٠٠ ( ج ) تقييد منح الرخصة الخاصة بإشياء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أية مادة أو سلعة . ( د ) ٠٠٠٠٠ ( هـ ) ٠٠٠٠ ( و ) ٠٠٠٠٠ . ويتضح من هذا النص أن القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ قد خول وزير التكوين سلطة إصدار القرارات بموافقة لجنة التكوين العليا بفرض القيود التي يراها على إنتاج وتداول واستهلاك السلع ، وله إصدار القرارات بموافقة لجنة التكوين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات أو التراخيص التي تصدرها وزارة التكوين كما أن له وضع القيود على منح الرخص الخاصة بإشياء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تهيؤ البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع ، وفرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط ، وبمصادره مصادرة مطلقة شاملة ذلك أن فرض القيود يستلزم أن يستمر النشاط في الأصل مباحا وجائزا ولكن بالقيود التي يضعها وزير التكوين وقد أصدر وزير التكوين القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ وفيه يحظر بغير

ترخيص من وزارة التموين تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسعير الجبرى  
 فى عبوات خاصة تؤدي الى زيادة السعر الرسمى المسدد لها وقد اشترط  
 القرار سالف الذكر شروطا معينة لاصدار الترخيص فى تعبئة الارز فى  
 عبوات خاصة ، كما اوجب على المعبئين للارز او اى مادة اخرى مسعرة  
 يرغبون فى تعبئتها ان يقيموا جميع الشروط والمواصفات والاسعار التى  
 تحددها الوزارة فى هذا الشأن ، كما حظر على من يرخص له فى التعبئة  
 ان يكون له اكثر من مصنع واحد او ان يتنازل عن المصنع للغير او يؤجره  
 او يحدد الاجارة الا ان يكون الترخيص لمدة سنة تجدد بموافقة وزارة التموين .  
 وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن تحديد اسعار  
 الارز الابيض ، وفى ١٩٧٢/٢/٩ اصدر وزير التموين القرار رقم ٣٧  
 لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الاتجار فى الارز الابيض ونص فى مادته الثانية  
 على ان « يقتصر تعبئة الارز الفاتورال فى عبوات خاصة استثناء من احكام  
 القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه على الشركات التابعة للمؤسسة  
 المساهمة للمضارب والمؤسسة المصرية العامة للسلع الغذائية » كما تضمنت  
 المادة الثالثة السعر المحدد رسميا لبيع الارز بجميع اصنافه سواء  
 للمستهلكين او لتجار التجزئة تسليم المضارب ومراكز التوزيع بجميع  
 المحافظات . ويتضح من هذين القرارين ان القرار الاول رقم ١٥٥ لسنة  
 ١٩٦١ قد جاء متقا مع احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل  
 بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه جعل تعبئة المواد الغذائية الخاضعة  
 للتسعير الجبرى فى عبوات خاصة من شأنها زيادة السعر الرسمى المحدد  
 لبيعها رهينا بالحصول على ترخيص من وزارة التموين ، ولا يصدر هذا  
 الترخيص الا بتوفر الشروط التى حددها القرار الوزارى سالف الذكر سواء  
 فى حق طالب الترخيص او فى المصنع الذى تجرى فيه التعبئة من حيث  
 تجهيزه فنيا واستيفائه الشروط الصحية ومراعاة الشروط الاخرى الواردة  
 فى القرار ، وهذه الشروط كلها تتفق فى المعنى مع الاجازة المقررة لوزير  
 التموين بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى فرض القيود على انتاج وتداول  
 واستهلاك وتوزيع اية مادة او سلعة وتقييد منح الرخص الخاصة بانشاء  
 او تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها او صناعتها اية مادة او سلعة .

إما القرار المطعون فيه رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٢ فقد حظر حظرا كلياً شاملاً غير مقيد بأي قيد زمني أو مكاني تعبئة الأرز النانورال في عبوات خاصة .  
 وقصر هذا النشاط بصفة مطلقة — استثناء من أحكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ — على الشركات التابعة لمؤسسى المضارب والسلع الغذائية .  
 وقد ترسب على هذا القرار منع المدعين منعا كلياً من ممارسة صناعة تعبئة الأرز النانورال في عبوات خاصة في مصانع التعبئة التي يملكونها والتي كانوا يمارسون فيها هذه الصناعة طبقاً لأحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩١٥ والقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ وقرار وزير التكوين رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ — ولا ريب أن وزير التكوين لا يملك سلطة الحظر الكلى والمصادرة المطلقة لنشاط الأفراد والهيئات في مجالات إنتاج وتداول واستهلاك وتعبئة المواد والسلع ؛ لأن القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ لم يخصص له إلا في فرض القيود وليس في فرض الحظر المطلق والمصادرة الشاملة لنشاط الأفراد والهيئات في المجالات المذكورة . وعلى ذلك يكون القرار الصادر من وزير التكوين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ قد خالف القانون وجاء حقيقياً بالإلغاء وفيما قرره من حظر تعبئة الأرز النانورال في عبوات خاصة إلا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية . وما ترسب على ذلك الحظر من مصادرة حق المدعين في ممارسة صناعة تعبئة الأرز في عبوات خاصة في المصانع التي كانوا يملكونها ويتولون بتشغيلها في تلك الصناعة . وإذا قضى الحكم المطعون فيه بإلغاء قرار وزير التكوين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ فيما تضمنه من قصر تعبئة الأرز النانورال في عبوات خاصة على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة إلى حصص المدعين التوبينية فإنه — أي الحد المطعون فيه — يكون قد جاء مطابقاً لأحكام القانون . ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون بما يضمن الحكم برفضه .

ومن حيث أنه لمّا تقدمت إليه يضمن الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي موضوعه برفضه ، والزام الحكومات بالمصرفيات .

( طعن ٢٩٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨ )

### قامسدة رقم (٢١٦)

#### المبدأ :

أعطى المشرع لوزير التكوين طبقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٢٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى سبيل ضمان توين البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق فى ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل او بعض التدابير ومنها الاستيلاء على العقارات والمحلات التجارية والصناعية — الاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من الاموال التى تناولتها نصوص القانونين وهن بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا وثيقا بمرفق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرفق التوين — لفظ العقارات يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضي — موافقة لجنة التوين العليا تعتبر شرطا شكليا فى القرار لا بد من استيفائه الا ان القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ومن ثم فسيان ان يكون صدورها سابقا او لاحقا للقرار — لكل من القانون الخاص بشئون التوين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر ، القانون الأول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان توين البلاد بالسلع الأساسية وكفالة عدالة توزيعها ولا يمتد فيشمل من ملك الرقبة فى هذا العقار ولا يفل يد مالكه فى التصرف فيه اما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المزروعة ملكية منفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى لنزع الملكية لصالحها .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٢٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ نص على انه « يجوز لوزير التكوين لضمان توين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

( ١ ) ..... (ب) ..... (ج) ..... (د) ..... (هـ ) الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل أو لية مصلحة عامة أو خاصة أو أي معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عتار أو أي مادة أو سلعة - وكذلك الزام أي فرد بأي عمل أو إجراء أو تكليف وتقسيم اية بيانات « . وواضح من هذا النص ان المشرع اعطى لوزير التكوين في سبيل ضمان تمويل البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة في توزيعها الحق في ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل او بعض التدابير المشار اليها في تلك المسألة ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال التجارية والصناعية والاستيلاء على عتار من العقارات شأنه شأن غيره من الأموال التي نناولها النص رهين بقيام دواعيه ومبرراته التي تتمثل اتصالا وثيقا بمرفق من مرفق الدولة الأساسية وهو مرفق التكوين . ومن ثم مقرر وزير التكوين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٧٩ بالاستيلاء على العتار محل النزاع بقصد استخدامه في الغرض الذي كلن مخصصا له وهو مخبز بلدي يجد اسبابه ودواعيه فيها استهدله من تحقيق مصلحة توينية وبالتالي يكون قد صدر سلطيا متفقا مع احكام القانون ولا ينال من سلامته انه لم يتناول بالاستيلاء مبنى قائما مخصصا مخبزا وانما اتصب على ارض مضاء لمجرد انه كان مقابا عليها مخبز بلدي تمت ازالته تنفيذا لحكم قضائي - ذلك ان لفظ « العقارات » ورد في المسادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه بصيغة عامة بما يستوجب عمله على معومه خاصة وانه لا يوجد ثبة دليل على تخصيصه والقاعدة ان العام يجري على معومه ولا يجوز تخصيصه بغير مخصص ، وعلى هذا الاساس فان لفظ العقارات يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضي .

ومن حيث انه لا محل لوجه الطعن المتعلق بصدر القرار المطعون فيه تبيل موافقة لجنة التكوين العليا لا بعدها كما تقتضى الأصول العامة منته ولئن كانت هذه الموافقة معتبر شرطا شكليا في القرار لا بد من استيفائه الا ان القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا . ومن ثم فسيان ان يكون صدورهما سابقتا أو لاحقا للقرار .

ومن حيث انه لا محل كذلك لما ذهب اليه الطاعن من تناقض القرار المطعون فيه مع حكمين نهائيين حائزين لقوة الأمر القضي احدهما صادر من "محكمة الاستكدرية الابتدائية ويقضي بتهمة العقار حتى سطح الأرض والأخر صادر من محكمة الجنح المختصة ببراءة الطاعن من تهمة التوقف عن ممارسة نشاطه المعتاد في المخبز دون ترخيص من جهات الاختصاص — ذلك ان هذين الحكمين منقطعاً الصلة بالقرار المشار اليه ولا تربطها أية علاقة بالحكم الأول. صدر في مسألة تتعلق بحالة العقار وما اذا كانت تسمح باجراءات ترحيمه أو اصلاحه ، أم انها تقتضي ازالته والحكم الآخر يقضي ببراءة الطاعن من واقعة التوقف عن نشاطه في المخبز استناداً الى ازالة العقار الواقع به هذا المخبز . الأمر الذي يخلف تهماً عن حقيقة القرار المطعون فيه وما تغياهُ من العمل على سد حاجة المستهلكين بالمنطقة التي يقع في دائرتها المخبز من الخبز البلدي وضمان وضو له اليهم في يسر وسهولة ، ثم انه لا يترتب على هذا القرار المساس بالحجية التي اكتسبتها الحكمان المذكوران . غلغد تم تنفيذ كل منهما في مجاله . واذا كانت توجد بمنطقة الخبز مشار النزاع عدة مخازن أخرى تلي باحتياجات المستهلكين ، فليس من شأن ذلك أنيل من القرار المطعون فيه فإلصالح التوزيعية تحت إزاء معدلات الزيادة الهائلة في عدد السكان ان يزيد المعروض من الخبز بزيادة المخازن لا يفتاها ، وذلك مسمياً لاشياع الحاجة الملحة لهذه السلعة الأساسية وجعلها في متناول جمهور المستهلكين دون مشقة أو عناء .

ومن حيث انه لا وجه لما اتراه الطاعن من ان الجهة الادارية سالومته بعد صدور القرار المطعون فيه على الغائه مقابل انشاء مخبز آخر وادارته ذلك انه يفرض صحة هذه الواقعة فاتها لا تعتبر جنوحاً او شططاً من الإدارة فمسلكتها في هذا الشأن لا يدعو أن يكون تعبيراً عن ارادتها في تنفيذ سياستها التوزيعية ودعا قبل اللجوء الى طريق الجبر ، ومفضلاً عن ان هذا المسلك يؤكد بما لا يدع مجالاً لأي شك ان جهة الإدارة بما قصدت بالاستيلاء على الأرض التي كان عليها المخبز سوى تخصيصها في ذات الغرض بعد اقامة مخبز عليها سواء بمعرفة مالكيها أو بواسطة الإدارة ذاتها .

فإنه يتفق مع ما نستنتج من الفقرة الأولى من المادة ٤١ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالف الذكر من أنه « ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه في المادة الأولى بند (٥) من هذا المرسوم بقانون بالطريق الودى فإن تعذر الاتفاق طلب ادائه بطريق الجبر » .

ومن حيث لا يجدى الطاعن تحديه بأن القرار المطعون فيه إنما يعتبر نزما معنما للملكية العقار المستولى عليه لكل من القانون الخاص بشئون التووين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجله المستقل عن الآخر وأية ذلك أن القانون الأول قوابه بمنفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان توين البلاد بالسلع الأساسية وكفاءة عدالة توزيعها فلا يمتد ليشمل ملك الرقبة في هذا العقار ولا يفل يد مالكه في التصرف فيه أما القانون الآخر فيؤدى الى همران المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المنزوعة بملكته بمنفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى تم نزع الملكية لصالحها . ومن ثم فالاستيلاء على العقار موضوع النزاع اذ ينصب على حق الانتفاع به دون حق الرقبة ، فإنه يكون قد جاء مطابقا للقانون .

ومن حيث أنه لا ينفع للطاعن ما ذكره خاصا بأن الاستيلاء مؤقت بطبيعته لا يجاوز ثلاث سنوات فإذا جاوزها اعتبر استيلاء دائما ، وذلك أن في هذا النظر خلعا وانسحا بين الاستيلاء المؤقت على العقارات طبقا لاحكام قانون نزع الملكية للمنفعة العامة الذى يضمن الا يزيد مدته على ثلاث سنوات بحيث اذا دعت الضرورة الى مدها وتعذر الاتفاق مع المالك وجب على الجهة المختصة أن تتخذ اجراءات نزع الملكية قبل انقضاء السنوات الثلاث بوقت كاف . وبين الاستيلاء وفقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التووين وهو الاستيلاء الذى يرد على منفعة العقار المستولى عليه ما دامت دواعى الاستيلاء ومبررانه قائمة وهى تحقق المصالح التوينية على اجل وجه .

ومن حيث أنه متى كان الامر كذلك وكان القرار محل النزاع قد صدر صحيحا وثامنا على السبب المبرر له تاتونا ، فإن الحكم المطعون فيه اذ ذهب

هذا المذهب بأن تضى برفض الدعوى يكون قد أصاب الحق وصادف الصواب  
فيما انتهى اليه ويكون الطعن فيه — والحالة هذه — مفتقدا الى سند من  
صحيح الخاتين ويتمين من ثم القضاء برفضه والزام الطاعن بالمصاريف .  
( طعن ١٣٣١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦ )

#### قامصة رقم ( ٢١٧ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين — نصه على حق  
وزارة التموين في اتخاذ ما تراه من التدابير لضمان تموين البلاد وتحقيق  
العدالة في التوزيع ومنها الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحلات التجارية  
والصناعية — قيام وزارة التموين بالاستيلاء على بعض الاموال لحسب  
جهة حكومية أخرى بناء على طلبها وفقا لاحكام هذا القانون — التزام الجهة  
المستولى لصالحها بمصاريف الادارة والتشغيل اللازمة للمال المستولى عليه  
دون وزارة التموين — اساس ذلك ان دور وزارة التموين قاصر على اصدار  
قرار الاستيلاء فقط بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

##### ملف من المستوى :

تنص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص  
بشئون التموين على أنه :

« يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع  
ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الاتية  
او بعضها .

( أ ) فرض قيود على إنتاج اية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بها  
في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا  
الغرض .

( ب ) فرض قيود على نقل اية مادة أو سلعة من جهة الى أخرى .



( ج ) تطبيق منح الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة .

( د ) تحديد أقصى صفة يمكن التعامل بها بالنسبة إلى أية مادة أو سلعة .

( هـ ) الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو أي معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو أية مادة أو سلعة، وكذلك إلزام أي فرد بأي عمل أو إجراء أو تكليف وتقديم بيانات \* .

ونصت المادة ١٣ من المرسوم بقانون سالف الذكر على ما يأتي :  
« يجب على كل من يسلم مواد أو أدوات تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء المشار إليه في المادة الأولى ( بند هـ ) من هذا المرسوم بقانون أن يستعملها في الأغراض التي اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها . »

وبين وزير التكوين بقرار منه الإجراءات التي يجب اتباعها لرد هذه المواد أو الأدوات في حالة عدم استعمالها كلها أو بعضها في تلك الأغراض .

ونصت المادة ١٤ من المرسوم بقانون المشار إليه على ما يأتي :  
« ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه في المادة الأولى بند ( هـ ) من هذا المرسوم بقانون بالاتفاق الودي ، لمن تعذر الاتفاق طلب أدائه بطريق الجبر . »

ولن وقع عليهم طلب الأداء جبراً الحق في تعويض أو جزاء يحدد على الوجه الآتي :

أما المنتجات والمواد ووسائل الجبر والنقل فيكون الثمن المستحق هو ثمن المثل في تاريخ الأداء . »

وأما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التي تشغلها الحكومة فلا يجوز أن يزيد التعويض على ثلثة رأس المال المستثمر وفقاً للسعر العادي الجاري بالسوق مضاعفاً إليه مصاريف الصيانة والاستهلاك العادي للجاني والمنشآت . »

ونصت المادة ٤٥ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« تقوم وزارة التكوين قبل الاستيلاء على المؤن والامكن والمواد المطلوبة بجرد تلك الاشياء جردا وصفيا فى حضور صاحب الشأن فيه او بمعد دعوته للحضور بكتاب مسجل وفى نهاية الاستيلاء يتبع عند الاقتضاء نفس الاجراء لمعينة الاستهلاك الاستثنائى او تعويض المباني او عملاك المواد » .

ونصت المادة ٤٦ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« يجوز بعد اتمام الاجراءات المنصوص عليها فى المادة السابقة ابناء الاشياء موضوع الاستيلاء فى المكان المحفوظة فيه بحراسة الحائزين لها وتحت مسئوليتهم حتى يتم استلام هذه الاشياء او توزيعها بالطريقة التى تقررها وزارة التكوين » .

ويخلص من مجموع هذه النصوص :

اولا : ان الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحال التجارية والصناعية حق يقرر لوزير التكوين بمقتضى نص المادة ١ من المرسوم بقانون سالف الذكر بقصد ضمان تامين البلاد بمختلف المواد والسلع وتحقيق العدالة فى توزيعها .

ثانيا - ان الاستيلاء على المنقولات يكون عادة بنزع ملكيتها من مالكها وابلولة هذه الملكية الى الدولة ممثلة فى وزارة التكوين لتقوم بتوزيعها بمعرفتها حينما لا يكون فى القيود على التداول والاستهلاك الضمان الكافى لتحقيق العدالة فى توزيع مادة او سلعة معينة ، من المواد والسلع التى تهلك بالاستعمال ، اى التى لا ينتفع بها الا باستهلاكها ، وهى المسود التى تهلك بالاستعمال السادى مثل الغلال والمكولات والوقود او باحداث تغيير فى شكلها كالامشقة والمواد الخام اللازمة للصناعة ، وفى هذه الحالة نص القانون فى المادة ٤٤ منه على ان التعويض الذى يصرف للمستولى لديه على هذه المادة او السلعة انها يقدر على اساس ثمن المثل فى تاريخ الاستيلاء .

فإذا تطلبت مقتضيات التمويل الاستيلاء على عقار أو محل تجارى أو صناعى فإن الاستيلاء فى هذه الحالة يرد على منفعة الشئ دون ملكيته اعتباراً بن الاستيلاء يصيب هذا مالا من الاموال التى لا تهك بالاستعمال ، وانما يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه لقابليته للاستعمال المتكرر وان ترتب على هذا الاستعمال المتكرر نقص فى قيمته مع الزمن . ودواعى الاستيلاء فى هذه الحالة تتصل برغبة الدولة فى ادارة المرفق أو المنشأة أو العقار المستولى عليه بما يحقق المصالح التبوينية على اكمل وجه ، وقد واجهت المادة ١٤ من القانون هذه الحالة فنصت على ان التمييز الممنوح لملك المال المستولى عليه يخاف من منفعة هذا المال يجرى حسابه على أساس فائدة رأس المال المستثمر فى المنشأة المستولى عليها وفقاً لسعر السوق الجارى مخافاً منها اليها مساريب السياسة والاستهلاك .

ثالثاً : انه وان كان وزير التمويل هو الذى يصدر قرار الاستيلاء بمقتضى السلطة المخولة له فى المادة ١ من القانون ويجرى تنفيذ الاستيلاء بمعرفة وزارة التمويل طبقاً للاجراءات المرسومة فى المادة ١٥ من القانون، الا ان الاجراءات التى تتبع بعد ذلك فى المواد المستولى عليها تختلف من حالة الى اخرى وان بقيت هذه الاجراءات دائماً محكومة بالاغراض التى تسم الاستيلاء عليها من اجلها .

فقد نصت المادة ١٦ من القانون على انه يجوز لوزارة التمويل بعد اتمام اجراءات الاستيلاء ان تبقى الاشياء المستولى عليها تحت حراسة المستولى لديهم الى ان تتسلمها الوزارة او تجرى توزيعها بالطريقة التى تقررها .

كذلك نصت المادة ١٧ على الزام من يسلم مواد تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء ان يستعملها فى الغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من اجلها ، ما يشير الى افتراض ان تعهد الوزارة الى الغير باستعمال اموال حصلت عليها من طريق الاستيلاء ، وفى حالة عدم استعمال هذه الاموال فى الغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من اجلها ، فقد خولت الفقرة الثانية من هذه المادة وزير التمويل ببيان الاجراءات التى تتبع فى تلك الاموال .

وأخيراً فقد جاء نص الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من القانون مصدراً بعبارة « أما المقارنات والمحال الصناعية والتجارية التي تشغلها الحكومة » مما يستفاد منه أن الاستيلاء على هذه المحال كما يمكن أن يتم لحساب وزارة التموين فإنه يمكن أن يتم لحساب أية جهة حكومية أخرى متى أمكن إدارة المنشأة بمعرفة تلك الجهة بما يحقق مصالح التموين ، وفي هذه الحالة فإن التشفيل يتم بمعرفة الجهة المستولى لصالحها .

وإذا كان الأمر كذلك فإنه لا يسوغ القول بأن الاستيلاء طالما أنه يتم وينفذ بمعرفة وزارة التموين فهو يتم لصالحها ولحسابها ، وإنما الصحيح أن يقال أنه يتم لصالح تموين البلاد ولحساب الجهة طالبة الاستيلاء .

وفي خصوص الحالة المعروضة يبين أنه بناء على اقتراح وزارة الصناعة رأت وزارة التموين أن صالح التموين يقتضى الاستيلاء على المسابك الكائنة بالبر القبلية بمنطقة محرم بك والملوكة لشركة ترام الاسكندرية والرميل وتسليمها الى الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس لادارتها ، وبمقدور قرار الاستيلاء من وزير التموين وتسليم المسابك الى الهيئة المذكورة انقطعت صلة وزارة التموين بهذه المسابك وتولت الهيئة ادارتها وصرفت على هذه الادارة من اموالها وحقت هذه الادارة خسائر بلغت ١٨٤٣٩ جنيها و ٨١٧ ملياً .

واذ كان الثابت هنا أن الاستيلاء قد تم لحساب الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس تحقيقاً للافراض التي تتصل بضمين تموين البلاد بمنتجات المسابك المستولى عليها ، فإنه لا شأن لوزارة التموين بمصاريف ادارة تلك المسابك ولا بما تحققت من ارباح أو خسائر طالما أن دورها كان قاصراً على اصدار قرار الاستيلاء بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

( غتوى ١٨٨ في ١٩٦٤/٣/٥ )

قاعدة رقم ( ٢١٨ )

المبدأ :

المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين تنص على ان لوزير التكوين اتخاذ التدابير التي يراها لازمة وكفيلة لضمان تكوين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولى وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة في توزيعها ومن التدابير التي خولها له تحقيقا لهذه الغراض اصدار قرار بالاستيلاء على اى عقار او منقول على ان ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — اتخاذ تلك التدابير مما يدخل في السلطة التقديرية لوزير التكوين بعد موافقة لجنة التكوين العليا — سلطته في هذا الشأن تجد حدها الطبيعي في استهداف الاغراض التي شرعت من اجلها اتخاذ تلك التدابير والتي على المشرع بتأكيدھا بالنص — خروج الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر تكون قد خالفت القانون .

ما يخص الحكم :

من حيث ان الثابت من استقراء الاوراق ان المدعى كان يستاجر منذ الاول من مبرابر سنة ١٩٦٤ من المدرسة المبيدية جزءا من المبنى رقم ١٦ (ب) بشارع ٢٦ يولية . وقد اقامت المدرسة المؤجرة الدعوى رقم ٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة ( رقم ٥٧١٦ لسنة ١٩٦٤ قديم ) بطلب الحكم باخلاء المستاجر ( المدعى ) من الاعيان المؤجرة له ، وذلك بسبب تاخره في سداد مبلغ ٣٥١٩.٤٠ جنيها قيمة الايجار المتأخر حتى آخر اكتوبر ١٩٦٤ ، كما اقامت المدرسة المذكورة الدعوى رقم ٥٣ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة جديد ( ٣١٦٦ لسنة ١٩٦٩ مدنى كلى قديم ) بطلب الحكم باخلاء المستاجر من الامكان المؤجرة اليه لقيامه بتأجيرها من الباطن على خلاف ما تقتضى به المادة ٢/٧ من العقد المبرم بين المدرسة والمستاجر ( المدعى ) التي تشترط لذلك الحصول على ترخيص كتابى صريح من المؤجر وقد قام المدعى بتأجير بعض الاجزاء التى يستأجرها الى الشركة المصرية

لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية المدعى عليها الثانية بموجب ثلاثة عقود توحدت في عقد واحد مؤرخ في الأول من أبريل سنة ١٩٧٠ ، كما تلام بتاجر جناحين اعتباراً من ١٤ من يناير سنة ١٩٧١ الى الشركة العساية لتجارة وتوزيع السلع الغذائية بالجملة ، وذلك لمدة ثلاث سنوات تجدد لسنة واحدة . وقامت المدرسة العبيدية بتوقيع الحجز على ما يكون للمدعى من أموال لدى الشركتين المشار اليها . وفي ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٣ اصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٥١٠ لسنة ١٩٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستلجره الشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة ولصالح تلك الشركة ، كما اصدر فى ذات التاريخ القرار رقم ٥١١ لسنة ٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستلجره الشركة المصرية لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية ولصالح تلك الشركة وقد استند كل من القرارين المشار اليهما الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وعلى موافقة لجنة التموين العليا ، وقد تم تنفيذ القرار الاول فى يوم صدوره ونفذ القرار الثانى فى اليوم الاول من شهر يناير سنة ١٩٧٤ - ويجلس محكمة شمال القاهرة الابتدائية المنعقدة فى ١٧ من فبراير ١٩٧٤ قرر الحاضر عن المدرسة العبيدية المدعية فى الدعويين رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ ورقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ بدنى على شمال المشار اليهما قصرهما على ما عدا الاعيان المستولى عليهما بالقرارين المذكورين وفى ١٧ من مايو سنة ١٩٧٤ قررت لجنة التمييزات بمحاضرة القاهرة اقرار القية الاجارية الشهرية التى اتفقت عليها كل من المدرسة العبيدية والشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة .

ومن حيث ان مقتضى صدور القرارين المطعون فيهما وتنفيذهما ان تنفسخ العلاقة الاجارية التى كانت قد تربط المدعى بالشركتين المدعى عليهما ، وتنفسخ العلاقة الاجارية التى كانت قائمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة المحل ، بالنسبة للجزء المستولى عليه منه ، والذى كان يؤجره المدعى للشركتين المذكورتين وما يترتب على ذلك من حرمانه من الفروق المالية التى كان يجنيها لنفسه من هذه العملية ، وبهذه المثابة يتوأسر

للمدعى شرط المصلحة في طلب إلغاء القرارين المذكورين ، ويكون الدفع بعدم قبول الدعوى لانعدام شرط المصلحة والامر كذلك غير قائم على أساس سليم من القانون متعين الرفض .

ومن حيث أن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ الخاص بشؤون التكوين تنص على أنه « يجوز لوزير التكوين لفسان تكوين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة في توزيعها أن يتخذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل أو بعض التدابير الآتية :

١ — فرض قيود على إنتاج هذه المواد وتداولها واستهلاكها بما في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التكوين لهذا الغرض .

٢ — فرض قيود على نقل هذه المواد من جهة إلى أخرى .

٣ — تقييد منع الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التي تستخدم هذه المواد في تجارتها أو صناعتها .

٤ — تحديد أقصى صنف يمكن التعامل بها بالنسبة للمواد المذكورة .

٥ — الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل ، وأية مصلحة عامة أو خاصة أو أي معمل أو مصنع أو محل صناعي أو عقار أو منشآت أو أي شيء من المواد الغذائية ، والمستحضرات الصيدلانية والكيميائية وأدوات الجراحة والمعامل وكذلك تكليف أي فرد بتأدية أي عمل من الأعمال ، وتقضى المادة ٤٤ بأن ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه في المادة الأولى بند ٥ من المرسوم بقانون بالاتفاق الودي فان تعذر الاتفاق الودي طلب ادائه بطريق الجبر . ولن وقع عليهم طلب الاداء جبرا الحق في تعويض أو جزاء .

ومن حيث أنه يبين من استقراء هذه النصوص أن المشرع نالط بوزير التكوين اتخاذ التدابير التي يراها لازمة وكفيلة بضمان تكوين البسلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة في توزيعها ومن التدابير التي خولها له تحقيقا لهذه الأغراض

اصدار قرار بالاستيلاء على اى عقار أو منقول ، على ان ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — واذا كان اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التكوين بعد موافقة لجنة التكوين العليا ، الا ان سلطنة فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعى فى استهداف الاغراض التى شرعت من اجلها اتخاذ هذه التدابير والتسى على المشرع بتكليفها بالنص على ان تكون هذه التدابير لازمة لضمان تمويل البلاد بالمواد الغذائية وغيرها ولتحقيق العدالة فى توزيعها — ومن ثم فانه اذا خرجت الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر فانها تكون قد خالفت حكم القانون .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم وكانت الشركتان المدمى عليهما مستأجران من المبنى بعض الاجزاء المبنى الذى يستأجره من المدرسة العبيدية ، وكان عقد ايجار كل منهما لا يزال ساريا حتى تاريخ صدور القرارين المطعون فيهما ، وكانتا تشغلان الاماكن المؤجرة لهما فعلا دون ثمة منازعة من المؤجر لهما أو من مالك العقار ولم يطلب أى منهما من الشركتين اخلاء تلك الاماكن ، بل ولم تدخلهما المدرسة العبيدية فى منازعاتها مع المدعى التى تمثلت فى الدعويين اللتين اتامتهما بطلب اخلائه . اذا كان الامر كذلك ، فان قرارى الاستيلاء على الاماكن المؤجرة لهاتين الشركتين واصالتهما ، يكون قد تفيى هذا آخر ، لا يتعلق بتكوين البلاد وعدالة التوزيع ، يمكن فى ابتغاء التطل من علاقة الشركتين بالمدعى وانهاء الرابطة التعاقدية المبرمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة المبنى والتي لا يجوز المساس بها قانونا الا بالاتفاق الودى بين طرفيها أو بحكم قضائى ، وانشاء علاقة جديدة مباشرة مع المدرسة المذكورة على وجه يمس بحقوق المدعى دون سند من قانون وبهذه المثابة تكون جهة الادارة قد انتهكت عن الاهداف التى حددها المرسوم بقانون سالف الذكر ورمت الى تحقيق اهداف اخرى لم يتفياها هذا المرسوم بقانون .

ومن حيث ان ما قال به الحكم المطعون فيه من ان بمصدر القرارين المطعون فيهما استهدف تمكين الشركتين المذكورتين من البقاء فى مقريهما



ازاء احتمال الحكم بطرد المدعى الذى اخذ بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكه . فلا حجية فيه ذلك لان تترأى الاستيلاء صدرا على ما سلف البيان على الجزء من المبنى الذى تضع الشركتان اليد عليه فعلا وتقبلان به بموجب عقود بذلك بينها وبين المدعى منذ سنوات سابقة . بها لم يكن معهشة وجه لهذا الاستيلاء الذى مس حقوق المدعى دون سند من قانون . كما ان الخشية من الآثار التى تد منرتب على احتمال طرد المدعى لاخلاله بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكه . لا تستقيم سببا صحيحا للتدخل بهذا الاستيلاء ، لانه فضلا عن ان هذا السبب يقوم على مجرد الفرض والاحتمال والاصل ان يكون سبب القرار حقيقيا لا وهيبيا ولا سوريا والا فقد القرار اساسه القانونى . فان الشركتين ولا شك قد تأكدتا عند التعاقد مع المدعى من تحقيقه فى التاجر اليهما من الباطن ، كما انه كان لها اذا ما نازعها الشك فى حرص المدعى على الوفاء بالبنية الايجارية المستحقة للمدرسة المالكه ان تتلهمسا الطريق القانونى السليم للحفاظ على حقوقهما كلن تودعا مثلا القيمة الايجارية على ذمة الطرفين المتنازعين ايداما قانونيا او ان تطلبا قضاة جعل العلاقة الايجارية بينهما وبين المدرسة المالكه مباشرة اذا ما توافر لها السبب المبرر لذلك قانونا ، اما وقد لجأ مصدر القرارين المطعون فيهما الى الاستيلاء على الجزء من المبنى الذى تشغله الشركتان فعلا بالمخالفة لاحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ على ما سلف بيانه ، ودون ثمة سند من قانون يتيح له بارادته المنهردة انهاء الرابطة التعاقدية القائمة بين المدعى وبين المدرسة مالكة المبنى وهو ما لا يسوغ الا بحكم قضائى . وانشاء رابطة تعاقدية بين الشركتين المذكورتين وبين هذه المدرسة ، فانه يكون قد تشكلت الوسيلة القانونية السليمة على وجه يصم قراره بعيب عدم المشروعية .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه وقد ذهب فى هذا المذهب : فانه يكون قد اخطا فى تطبيق القانون وتفسيره ، مما يقتضى معه الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالغاء الحكم المطعون فيه والغضاه بقبول الدعوى شكلا وفى موضوعها بالغاء القرارين المطعون فيهما والزام الجهة الادارية المصروفات .

## قاعدة رقم ( ٢١٩ )

### المبدأ :

نص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التوين - تخويله لوزير التوين ، لضمان توين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع ، أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التوين العليا الاستيلاء على أى معمل أو مصنع أو محل صناعى - اصدار وزير التوين بالاستيلاء على مطبعة المدعين وعلى ما بها من مبهات ولحيزة وآلات - الاستفادة من ملبسات اصدار قرار الاستيلاء انه لم يهدف الى تحقيق توين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع إنما قصد غاية أخرى هي معاقبة المدعين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشئ دون ترخيص من وزارة التوين - هذه الغاية الأخيرة لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ - القرار المانع فيه يكون ، بحسب الظاهر ، قد صدر بمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه ركن الجدية .

### ملخص الحكم :

ان الكاتب في الاوراق انه في ٩ من فبراير سنة ١٩٧٢ تم ضبط السيدين ..... و ..... بدائرة قسم السيدة زينب بتهمة طبع وتصنيع الاكياس المعدة لتعبئة الشئ بغير ترخيص من وزارة التوين وحدث الواقعة تحت رقم ٧١ لسنة ١٩٧٢ بين دولة السيدة زينب - وفى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ أصدر السيد وزير التوين والتجارة الداخلية القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بعد موافقة لجنة التوين العليا ونص في مادته الاولى على ان يستولى فوراً على المطبعة الملوكه للسيدى المذكورين الكائنة بالقرى رقم ٤ شارع صبيح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات واجهزة ومبهات ، كما نص في مادته الثانية على ان تسلم المطبعة المستولى عليها بموجب المادة السابقة وما بها من آلات واجهزة ومبهات الى مندوب الشركة المصرية للطباعة والنشر ، ونص في المادة الثالثة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها

بالمعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التزوين .

ومن حيث أنه يبين من استعراض القواعد القانونية التي تحكم موضوع النزاع ان المشرع ناطق في الفقرة ( هـ ) من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التزوين معجلة بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٦ لوزير التزوين لضمان تهوين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التزوين العليا - الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او أى محل أو مصنع أو محل صناعى عقار أو منقول أو أى مادة أو سلعة وكذلك التزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم أية بيانات - وحظر المشرع في المادة الاولى من القانون رقم ٢١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن تنظيم نميئة وتجارة الشاي ، اعطاء تراخيص بفتح مصانع لميئة الشاي سواء كانت آلية او يدوية الا للشركات التابعة للمؤسسة الاقتصادية التي يدخل في نشاطها ميئة الشاي وتجارته او للجمعيات التعاونية التي يختارها وزير التزوين ويكون من اغراضها مباشرة النشاط المذكور ، والفى بحكم القانون جميع التراخيص الصادرة على خلاف احكام الفقرة السابقة .

واستنادا الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ اصدر وزير التزوين القرار رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٦٢ وحظر في المادة الخامسة منه بيع الشاي الاسود او هيازته بقصد البيع الا اذا كان معيا في عيوات يبين على كل عبوة باللغة العربية وبشكل واضح اسم المستورد والمعبى ونوع الشاي والجهة المستوردة منها وسعر البيع للمستهلك والوزن الصافى ، وبص في المادة الخامسة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائة وخمسين جنيها أو باحدى هاتين العقوبتين وفي جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

وفي ٢١ من مارس سنة ١٩٧٠ اصدر وزير القويين والتجارة الداخلية القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ بشأن تنظيم تصنيع الاكياس المخصصة لميئة

الشأى ونص فى مادته الثانية على أن يحظر بغير ترخيص من وزارة التموين والتجارة الداخلية على اصحاب محال الطباعة وغيرها من المحال العاملة والمسئولين عن ادارتها طباعة وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتمهينة الشأى - ونص فى مادته الرابعة على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالمعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه ، وقد نصت هذه المادة فى فقرتها قبل الاخرى على أنه فى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

ومن حيث أن السيد وزير التموين والتجارة الداخلية اصدر فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بالاستيلاء على المطبعة المملوكة للسيد . . . . . الكائنة بالمقار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات وأجهزة ومهمات استنادا الى ما تبين لادارة مباحث التموين لدى مهاجمة هذه المطبعة فى اليوم السابق مباشرة على صدور هذا القرار وضبط لأكياس الشأى المطبوعة ومن أن طبع هذه الاكياس وتصنيعها وحيازتها قد وقع بالمخالفة لاحكام القرار الوزارى رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر .

ومن حيث أن المستند من ظاهر الاوراق ومن ملاحظات اصدار قرار الاستيلاء المذكور أنه لم يهدف الى تحقيق تموين البلاد من المواد التموينية وتحقيق العدالة فى توزيعها وإنما قصد فى الواقع من الامر غاية اخرى لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وهى معاقبة المدعين لما نسب اليهم من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتمهينة الشأى دون ترخيص من وزارة التموين ، وليس أدل على ذلك من صدور القرار المطعون فيه فى اليوم التالى مباشرة لضبط الواقعة المنسوبة الى المدعين - وفى ذلك مضادة واضحة لسلطة القاضى الجنائى المخولة له قانونا فى بحث الواقعة وتمحيصها والحكم بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة اذا كان لذلك وجه قانونى ، ونفا لما تنقض به احكام القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر وبهذه الملاحظة يكون القرار المطعون فيه بحسب الظاهر من الاوراق تعد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه أحد ركبيه وهو

ركن الجدية - ولا حجة في القول بأن الاستيلاء والمصادرة يختلفان في الاثر حيث يتم الاستيلاء بمقابل عكس المصادرة لا حجة في ذلك طالما ان كليهما يتلاقيان في نقل ملكية الاشياء المستولى عليها او المصادرة الى المفسير وما يترتب على ذلك من اثار - تتمثل في المنازعة الماثلة في حرمان المدعيين ليس فقط من الات وادوات المطبعة التي استعملت في الجريمة فقط بل ممدتها الى سيرها ايضا وبالتالي الحيلولة بين المدعيين وبين مزاوله نشاطها .

( ملعن ٥٠٠ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٨/٥/٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

المبدأ :

نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التكوين على الاهداف التي تصدر من اجل تحقيقها قرارات وزير التكوين بأن تكون القرارات الصادرة لضمين تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع - خروج قرار وزير التكوين عن الصالح العام وتكبه هذه الغاية يجعله مشوباً بمشوب الانحراف .

#### ملخص الحكم :

صدور قرار وزير التكوين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسبب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد ان اتهم المدعيين الدعوى ضد المحافظة ووزير التكوين معا واتناء نظر الدعوى وقيل ان يقول القضاء كلمته في شأنه ينتهي تباها عن الاستيلاء انه كان يقصد ضمان تامين البلاد او تحقيق العدالة في التوزيع انها كان بهدف وضع العرافيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا وقرار وزير التكوين في هذا الشأن مشوباً بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استنادا له جديراً بالالغاء .

( طعن ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٨٠/٢/١٦ )

### الفصل الثالث

#### مواد تموينية

#### قائمة رقم ( ٢٢١ )

المبدأ :

انتاج السلع التموينية التي تنتجها الصناعات الأساسية أو الاحتكارية  
مدم جواز التوقف منه أو تقليله إلا بموافقة كل من وزير التموين ووزير  
الصناعة .

ملخص الفصول :

١. ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقوانين ارقام  
١٣٨ ، ١٣٩ ، لسنة ١٩٥١ و ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ ينص في مادته الثالثة بكرر  
( ١ ) على ان « يحظر على اصحاب المصانع والتجار الذين ينتجون أو يتجرون  
في السلع التموينية التي يصدر بتعيينها قرار من وزير التموين ان يوقفوا  
العمل في مصانعها أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم على الوجه المعتاد  
الا بترخيص من وزير التموين ، ويعطى هذا الترخيص لكل شخص يثبت انه  
لا يستطيع الاستمرار في العمل إما لعدم شخصي أو خسارة تمنحه لى  
الاستمرار في عمله أو لاي عذر جدي آخر يقبله وزير التموين .

وتنفيذاً لنص هذه المادة أصدر وزير التموين قراره رقم ١٧٩ لسنة  
١٩٥٢ بتعديد السلع التي يحظر الامتناع عن انتاجها أو وقف صنعها أو  
ممارسة التجارة فيها على الوجه المعتاد ثم أصدر القرار رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٢  
بتشكيل لجان لبحث طلبات التوقف عن ممارسة الصناعة أو التجارة .

وكان قد صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة  
وتشجيعها ، وتنص المادة ٦ منه على انه « لا يجوز لاية منشأة صناعية  
تباثر نشاطها في الصناعات الأساسية أو الاحتكارية ان تغلق انتاجها أو تقلل

منه فيها يجاز الحدود التى سننها القوانين او القرارات التى تصدرها الجهات الوزارية المختصة الا باذن من وزارة الصناعة . وتحدد اللائحة التنفيذية الاجراءات المنطبقة لذلك .

ومن حيث انه يبين من استقراء النصوص المقدمة ان مشار البحث فى الموضوع المعروض بدور بالنسبة للسلع التموينية اتى نتجها الصناعات الاساسية او الاحتكارية اذ منعذ الاختصاص بالترخيص بالتوقف او التقليل من انتاجها اوزير التموين طبقا لنص المادة الثالثة مكر من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وذلك اعتدادا بوصفها الاول . كما ان وزير الصناعة مخول ذات الاختصاص طبقا لنص المادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ باسبائها من السلع الاساسية او الاحتكارية . ولا ريب فى ان هذين القانونين بغيا اعدائا لا تعارض بينهما فالاول يرى الى ضمان تموين البلاد بالسلع الضرورية وكفالة عدالة توزيعها . كما ان القانون الثانى يهدف الى اقامة الصناعات الاساسية او الاحتكارية وتنظيمها والاسمرار فيها وتسهيل تسويق منتجاتها الامر الذى يستفاد منه انه لا تعارض بين القانونين المشار اليهنا

ومرنيا على ما تقدم فانه يتمين التنسيق بين اختصاص كل من وزير التموين ووزير الصناعة فى مسد الترخيص للمنشآت الصناعية اثنى نتج سلعا اساسية او احتكارية بالتوقف والتقليل من انتاج هذه السلع متى كانت تعتبر فى ذات الوقت من السلع التموينية الواردة على سبيل الحصر فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ او فى القرارات المعلة له ، وبذلك يمكن التوقف بين اعنبارين الاول هو تمكين وزارة التموين من الاشراف على تموين البلاد بالسلع الى نتجها الصناعات الاساسية او الاحتكارية والثانى هو تمكين وزارة الصناعة من مراعاة احتياجات الاقتصاد القومى وتحقيق اعداف الخطة .

بن اجل ذلك انتهى رأى الجمعية الى انه ينبغي ان يصدر الترخيص بالتوقف او التقليل من انتاج السلع التموينية الواردة فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ او فى القرارات المعلة له والتي نتجها الصناعات

الاساسية أو الاحتكارية بموافقة كل من وزير التموين والتجارة الداخلية  
ووزير الصناعة .

( فتوى ٩٥٥ بتاريخ ١١/٢٤ ١٩٧٣ )

قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

المبدأ :

التجار الذين تعهد اليهم وزارة التموين بيع السكر الحر الى المستهلكين  
مقابل ربح ثابت - بمثابة وكلاء بالممولة من الوزارة - تحصيلهم الثمن يكون  
لحسابها .  
ملففى التسوى :

ان وزارة التموين حين تعهد الى بعض التجار ببيع السكر الحر الى  
المستهلكين مقابل ربح ثابت معين ، فان علاقة هؤلاء بالوزارة لا تعدو ان  
تكون وكالة بالممولة يتويعون فيها عنها فى بيع السكر ، ومقتضى ذلك ان يكون  
تحصيلهم الثمن من المستهلكين لحساب الحكومة . ومن ثم فان الزيادة التى  
فرضت على أسعار السكر الحر بعد ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ تعتبر جزءا من  
الثمن الذى يحصله هؤلاء التجار والمتعهدين من الجمهور نيابة عن الحكومة ،  
هذا فضلا عن وضوح قصد الحكومة فى أن تكون هذه الزيادة سبيلا لى  
تنمية الإيرادات ، كما هو ظاهر من المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء فى  
هذا الشأن . لذلك فان الحكومة هى صاحبة الحق فى الزيادة التى اضافها  
مجلس الوزراء الى أسعار السكر الحر بتاريخ ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ .

( فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧ )



قاعدة رقم ( ٢٢٣ )

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ القاضي بزيادة سعر بيع السكر المكننة المحلى في السوق الحرة — المقصد منه الحصول على إيرادات للخزينة العامة لمواجهة الإعباء الملغاة على عاتق الحكومة في ذلك الوقت — التزام شركة السكر خلال فترة نفاذ هذا القرار بأن تؤدي الى الحكومة ما تحصل عليه من مبالغ تزيد على تكاليف انتاج هذا السكر .

ملخص الفتوى :

صدر قرار مجلس الوزراء في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ متضمنا زيادة سعر بيع السكر المكننة المنتج محليا في السوق الحرة الى ١.٥ مليات بدلا من ١.٠ مليم على ان تباع الشركة هذا السكر بسعر ٨٠.٠ مليا للكيلو وتحصل الوزارة ٢٥ جنبها من الطن الواحد مقدما لحساب إيرادات السكر ، وقد نص القرار المذكور على التزام الشركة بسك حساب خاص لبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزينة العامة .

وقد قام الخلاف بين وزارة التوطين وشركة السكر حول تفسير احكام قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، فترى وزارتا التوطين والخزينة ان المقصود بالمفروق هو الفرق بين تكاليف انتاج هذا النوع من السكر وسعر البيع ، وذلك انه لم يقصد بالتصريح للشركة بانتاج هذا النوع من السكر ايجاد وسيلة لزيادة ارباح الشركة ، وانما كان المقصد من ذلك زيادة الإيرادات العامة لمواجهة الإعباء الملغاة على الحكومة ، وعبرة القرار واضحة في ذلك .

وترى الشركة ان هذا التفسير يتعارض مع جميع التشريعات الخاصة بالتسمير الجبري والتي تقضى باضافة ربح معقول للمنتج ، وان مراجعة تكاليف الإنتاج لا يعدو أن يكون إجراء طبيعيا تقتضيه السياسة التوطينية ( م — ٢٧ — ج ١٢ )

ومراقبة انتاج الشركة ، ومن ثم فإن المقصود بالفروق التى تستحق للخزانة العامة — فى رأى الشركة — هو ٢٥ جنيها عن الطن وليس الفرق بين تكاليف الانتاج وسعر البيع .

ولما كان الثابت من الأوراق انه صدر فى ٢٨ من أبريل سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ يلغى العمل بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ سالف الذكر فيما تضمنه من إلزام شركة السكر بمسك حساب مبيعات السكر الماكينة النحر المعيا . ومراجعة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزانة العامة . ونصت المسادة الاولى من القرار المذكور على وقف العمل بقرار مجلس الوزراء سالف الذكر ابتداء من أول يوليو سنة ١٩٦٢ اكتماء . بتحصيل رسم الانتاج واتاوة وزارة التموين من مبيعات السكر الماكينة المعيا والانواع المماثلة المصرح لشركة السكر بانتاجها وتوزيعها الا ان صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على هذا النحو لم ينفى الخلاف بين وزارة التموين وشركة السكر خلال فترة سريان قرار مجلس الوزراء المذكور من تاريخ صدوره فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ الى تاريخ وقف العمل به ( فيما يتعلق بمسك حساب خاص ) . ) ابتداء من أول يوليو سنة ١٩٦٢ .

ولما كان يبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ . انما قصد به الحصول على إيرادات للخزانة العامة لمواجهة الإعياء المتعاة على مائى الحكومة فى ذلك الوقت ، ومن ثم نص على ان تحصل وزارة التموين اتاوة قدرها ٢٥ جنيها عن الطن مقدما ، وان تلزم الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب وزارة الخزانة ، ومعنى ذلك وبماده ان الشركة تنتج هذا النوع من السكر وتحصل فقط على تكاليف انتاجه دون أن تحق أى نوع من الزبيع من هذا الانتاج ، ومن ثم فهم ملتزم بان تؤدى السى الحكومة كل ما تحصل عليه من مبالغ بالزيادة على تكاليف الانتاج ، أى ان الشركة تحصل فقط على تكاليف انتاج هذا النوع من السكر ، أما ما زاد

على ذلك من حسيطة بيع هذا النوع . فانه يؤول الى الدولة كإيراد للخزائنة العامة ..

لذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى ان شركة السكر والتقطير الحضرية ملزمة بإداء الفرق بين تكاليف انتاج السكر الماكينة المبنا على بكوات وبين سعر بيعه المقرر بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ وخلال فترة سريان هذا القرار ..

( فتوى ٥٩٤ فى ١٩٦٤/٦/٢٩ )

ماعدنة رقم ( ٢٢٤ )

المبدأ :

عقد مساهمة اصحاب المطاحن فى تسخير مرفق التحويل - الالتزامات التى يلتقيها على عاتقهم - توزيع وزارة التحويل القمح على اساس ثلثي الكمية من النوع الهندى والثلث من النوع البلى - نظام داخلى يحد ، غير مقرر فى العقد وغير ملزم لاصحاب المطاحن بالخلط على اساس هذه النسبة - لا يغير من هذا الحكم استفادة عليهم بهذا النظام من تقديم كبارهم شكلوى فى شأن نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق او اشتراكهم فى المراحل التمهيدية والاموال التحضيرية لتسعيه ، او عليهم بالانساق التى قام عليها هذا التسعير - لا محل للقول بحصولهم على ارباح غير مشروعة باستخدامهم قنحا بلديا زوادة على النسب المذكورة .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى التبريمات التوضيحية المتظبة وهى الامر التسكرى رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٤٢ بشأن بيع الدقيق والخيز والامر رقم ٣٩٩ لسنة ١٩٤٣ بتنظيم استخراج وصناعة الدقيق والخيز ثم الامر رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٤ الذى جل محله والقرارات الوزارية الخاصة بتحديد شروط ومواصفات الدقيق بين احكام العقد الادارى الذى يفتقناه قبل اصحاب المطاحن المساهمة فى تسخير

مرفق التكوين يتحصل في أن يؤدوا ثمن ما يتسلمونه من قمح بالسعر الجبري المحدد له أيما كان نوع القمح المسلم اليهم هنديا أو بلديا ثم يقوموا بطحنه وخطه بتحقيق الحبوب الأخرى حيث توجب الأوامر والقرارات ذلك ثم بيع الدقيق الناتج بموجب الفواتر تصدر من وزارة التكوين وبالإسعار المحددة له ويلتزم أصحاب المطاحن بعدم التصرف في حبة من القمح المسلم لهم ويطحنه كله ويستخدم التصرف في أية ذرة من الدقيق وبيعه كله لمن تعينهم الوزارة بمقتضى اذونات تصدرها وبالسعر المحدد .

وإذا كانت الوزارة قد وضعت نظما من مقتضاه أن يصرف القمح لكل مطحن على أساس ثلثي الكمية من النوع الهندي والثلث من النوع البلدي إلا أنه ليس في الأوراق ما يفيد أنه قد صدر بهذا النظام أمر عسكري أو قرار لائحى فلا يعد النظام المذكور أن يكون نظما داخليا بحثا قصد به تحقيق المساواة بين أصحاب المطاحن في الحصول على نسب متساوية من نوعي القمح ولكن الوزارة لم تتمكن من تنفيذ هذا النظام بالنسبة الى كثير من المطاحن لعدم توافر نوعي القمح بالنسبة المذكورة في كثير من المناطق كما أن صعوبات النقل حالت دون توافرها وليس من شأن النظام المذكور أن يضع على عاتق أصحاب المطاحن التزاما بخلط القمح بنسبة الثلثين والثلث بل يقع عبء تنفيذه على الوزارة وحدها إذ هي التي تتحدد لأصحاب المطاحن كميات ونوع القمح الذي يسلم اليهم ويقتصر التزامهم على طحن ما تأذن الوزارة بتسليمه اليهم من القمح أيما كان نوعه أو نسبته ، ماذا خولف هذا النظام فإن المخالفة تكون قد وقعت من الوزارة وليس من أصحاب المطاحن ، فلا يحق لها أن تؤسس دعواها على نظام هي التي خالفته خصوصا وأنه ليس في الأوراق ما يفيد أنها كانت تحتفظ أو تشتترط أي شرط عند تسليم قمح الى المطاحن تزيد نسبة النوع البلدي فيه عن الثلث هذا واستناد الوزارة في إثبات علم أصحاب المطاحن بأن أسعار الدقيق خلال الفترة من أول يونيو سنة ١٩٤٤ الى آخر فبراير سنة ١٩٤٥ قد بنى تحديدها على أساس الاسعار المحددة لكل من نوعي القمح الهندي والبلدي وعلى أساس استخدام خليط من النوعين في انتاج الدقيق بالنسبة المشار اليها — تستند في إثبات

ذلك الى الشكاوى والطلبات الى قدمت من بعض كبار اصحاب المطاحن والى الاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق .... والمستفاد مما قرره مندوب اتحاد الصناعات بمحضر المناقشة المؤرخ ١٩٥٩/٦/١٤ فى الدعوى رقم ٧٠٥ لسنة ١٠ القضائية المائلة لهذه الدعوى . وبما قدمه فى تلك الدعوى من مستندات انه قبل فبراير سنة ١٩٥١ لم تكن هناك رابطة او هيئة تمثل اصحاب المطاحن وتلك التحدث باسمهم ، ومفاد ذلك ان اصحاب المطاحن الذين تقدموا الى الوزارة قبل آخر فبراير سنة ١٩٥٥ ( نهاية الفترة موضوع هذه الدعوى ) بطلبات او شكاوى فى شان نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق لا يمثلون اصحاب المطاحن ولا ينوبون عنهم نيابة قانونية وانهم يعلمون بنسبة خلط نوعى القمح ويلزم سعر الدقيق قد حدد على اساس كمية الخلط بهذه النسبة ، فان ذلك ليس معناه ان غيرهم من اصحاب المطاحن ومنهم المدعى قد علموا بهذا الاساس او انهم التزموا برد مرسوم الاسعار الى الوزارة فى حالة استلامهم تمحا بلديا يزيد على نسبة الثلث . . ولا يتقنع فى القول بان اصحاب المطاحن قد اشتركوا فى المراحل التمهيدية والاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق او انهم يعلمون بالاسس التى تقام عليها هذا التسعير ، ذلك لان التسعير الجبرى لا ينطبق على اصحاب المطاحن وحدهم ، وانما يسرى على الكافة فلا يتصور اشتراك اصحاب المطاحن فى وضع هذا التسعير ، كما لا يجوز افتراض علمهم باسمه با دام ان الاعمال التحضيرية او التمهيدية له تظل محفوظة فى ملف الوزارة ولا تنشر على الكافة . . . والريح الذى يجوز لصاحب المطحن الحصول عليه وفقا لاحكامه العقد الادارى الذى يحكم علاقته بالوزارة محدود فى نطاق الفرق بين الثمن الذى يؤديه للقمح الذى يسلم اليه بالسعر الرسمى وبين الثمن الذى يحصل عليه من بيع الدقيق وباتى توابع الطحن بالسعر الرسمى وتراعى الوزارة فى تحديد سعر كل من القمح والدقيق ان يكون هناك فرق معقول بين المبلغ الذى يؤديه صاحب المطحن ثمنا للقمح وبين المبلغ الذى يحصل عليه من بيع الدقيق الناتج منه بحيث يكتل هذا الفرق حصول صاحب المطحن على نفقات الطحن مضامنا اليه الربح المخصص له فى الحصول عليه . . ومتى ثبت ان صاحب المطحن قد قام باداء ثمن القمح الذى سلم اليه بالسعر الرسمى

المحددة لبيع الحقيق وياتى نوايع الطحن بالاسعار المحددة لها : فانه يكون قد نفذ التزاماته التعاقدية ، ولم يجاوز القدر الجائز حصوله عليه من الربح ما دام انه لم يطرأ تعديل على الاسعار الرسمية المحددة لكل من القمح والدقيق أثناء عملية الطحن وبيع الحقيق ، ولا يكون من حق الوزارة مطالبته بفروق استنادا الى عدم تمكنها من تسليمه القمح بنوعيه الهندى والبلدى بالنسبة التى راعيتها عند تسعير الحقيق ذلك لانه ايا كان اثر العقد الادارى الذى يحكم علاقتها بصاحب المطحن فى شأن نقل ملكية القمح والدقيق فانسه ليس من بين احكام هذا العقد كما سبق البيان ما يلزم صاحب المطحن بهراة نسبة معينة فى خلط القمح ، بل كل ما يلزم به هو طحن جميع القمح الذى يسلم اليه ايا كان نوعه وعدم التصرف فى الحقيق الا بتفويض من الوزارة او ببيع الى من تعينهم بمقتضى الاتونات التى تصدرها بالسعر المحدد ولا اساس بعد ذلك للقول بان استخدام اصحاب المطاحن تما بلديا زيادة على النسبة المقررة يجعلهم يحققون ارباحا غير مشروعة ، لذلك تكون الوزارة على غير حق فى مطالبة المحضى عليه بالفارق بين سعر القمح الهندى وسعر القمح البلدى عن كمية القمح التى تقول بانته استخدمها فى انتاج الحقيق زيادة عن النسبة المقررة طالما هى لم تنسب اليه اية مخالفة لاحكام العقد الادارى الذى يحكم العلاقة بينهما .

( طعن ٢٣٨ - لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/٦/٢٣ )

## الفصل الرابع مسائل متنوعة

قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

المبدأ :

يعبر نزول وزير التكوين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل اصحاب المطاحن خارجا عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

ملخص النقوى :

تبين لقسم الراى مجتعا ان حق الحكومة قبل بعض اصحاب المطاحن وحق بعضهم قبل الحكومة فى فروق الاسعار المترتبة على عدم مراعاة نسبة الخلل التى تجرى المحاسبة بين الطرفين عن اساسها ثابت قانونا ، فالحكومة بدفعها فرق الثمن فى حالة زيادة نسبة القمح البلدى على النسبة المحددة تكون قد دفعت ما ليس مستحقا لها ، كما ان اصحاب المطاحن الذين زادت نسبة القمح الهنذى لديهم عن النسبة المحددة يستحقون اقتضاء الفرق من الحكومة ما دامت قد التزمت بذلك بموجب القواعد المقررة فى هذا الشأن .

وما دام الامر كذلك فان نزول وزير التكوين عن حق الحكومة فى هذه الحالة يكون ابراء وهو تصرف خارج عن حدود اختصاصه .

ولا عبرة بالقول بان هذا الاجراء ليس الا صلحا بين وزارة التكوين واصحاب المطاحن يملكه الوزير لان اشارة وكيل الوزارة التى وافق عليها الوزير لم تكن بناء على نزاع قام بين الطرفين على استحقاق هذه المبالغ من جهة ، ومن جهة اخرى فان المبالغ التى للحكومة ليست مستحقة قبل الاشخاص أنفسهم الذين يستحقون الفروق قبل الحكومة .

هذا الى ان عقد الصلح يقتضى وجود طرفين الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة اذ صدر التصرف من جانب وزير التكوين وحده .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن تزول وزير التموين من المبالغ المستحقة للحكومة قبل امسحاب المطاحن خارج عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

( ملئى ٤٠٠ فى ١٤/٦/١٩٥٢ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٦ )

#### المبدأ :

يجوز لوزير التموين بقرارات صادرة منه أن يمنح صفة مأمورى الضبطية القضائية لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين .

#### ملخص الفتوى :

لقد صدرت عدة قرارات وزارية بمنح صفة مأمورى الضبط القضائى لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين استنادا الى المادة ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين والى المادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بشئون التسعير الجبرى وكلاهما تقضى بأن يكون للموظفين الذين يندبهم الوزير بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى .

وقد اعترضت وزارة العدل على هذه القرارات اذ رأت أن منح هذه الصفة يجب أن يكون بقانون طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية التى سلبت الوزراء بما كان لهم من حق بمقتضى تشريعات سابقة فى توظيف بعض الموظفين صفة مأمورى الضبط القضائى .

وبالرجوع الى المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية يتبين انها تنص فى الفقرة الاخيرة منها على أن يكون من مأمورى الضبط القضائى جميع الموظفين المخول لهم هذا الاختصاص بمقتضى قانون ومن الواضح أنه ليس المقصود بهذا النص أن يعين القانون ذاته وجوبا الموظفين الذين يكون لهم هذا الاختصاص بل يكفى أن يكون تعيينهم بناء على قانون يفوض السلطة التنفيذية فى ذلك . وهذا التفويض جائز من الناحية الدستورية فى المجال



الذى لا يحتم الدستور أن يكون تنظيمه بقانون . إذ في هذا المجال يحون المرجع للسلطة التشريعية باعتبارها السلطة العليا التي تمثل الأمة لها أن تتولى في وضع التشريع أو تتركه كلاً أو بعضاً للسلطة التنفيذية — وتطبيق ذلك في الحالة المعروضة أنه ما دام الدستور لم يحتم أن يكون تخويل اختصاص مأموري الضبط القضائي بنص القانون ذاته فإنه يجوز أن يفوض البرلمان السلطة التنفيذية في تعيين من يكون لهم هذا الاختصاص من الموظفين — وليس أدل على جواز هذا التفويض من أن قانون الإجراءات الجنائية الذي هو أساس اعتراض وزارة العدل قد لجأ صراحة في المادة ٣٤٨ منه التي تنص على أن يكون للموظفين الذين يعينهم وزير الشؤون الاجتماعية صفة مأموري الضبط القضائي فيما يختص بالجرائم التي تقع من الأحداث ..

ويتضح مما تقدم أن المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية تجيز تعيين الموظفين الذين يكون لهم اختصاص مأموري الضبط القضائي بقرار وزاري يستند إلى قانون وأن المحظور بحكم هذه المادة هو منح هذه الصفة بمرسوم أو بقرار يصدر مباشرة دون استناد إلى قانون وهو ما جرى عليه العمل أحياناً في ظل قانون الإجراءات الجنائية القديم مما كان محل نظر من الوجهة القانونية لما لاختصاص مأموري الضبط القضائي من أساس بالحريات يقتضى أن يرجع في منحه إلى السلطة التشريعية . ولكي لا يؤدي تطبيق المادة ٢٣ سلفاً الذكر إلى سقوط صفة مأموري الضبط القضائي عن منحت لهم فيما مضى بمرسوم فقد نص في ذيل المادة على أن تبقى هذه الصفة لهم .

لذلك انتهى قسم الرأي مجتمعاً إلى أن القرارات الصادرة من وزير التكوين بفتح ضباط القوات المسلحة المنوط بهم العمل في وزارة التكوين صفة مأموري الضبط القضائي استناداً إلى نص المادتين ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ و ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ صحبة من الناحية القانونية ومتماشية مع حكم المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية .

( فتوى ٥٢٨ في ١٩٥٢/١١/٥ )

قاعدة رقم (٢٢٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ بشأن التكوين — المعارضة في قرارات لجان التقدير من الترميزات من اختصاص المحكمة الابتدائية المختصة — صدور قانون مجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ في شأن مجلس الدولة التي اختصاص المحكمة الابتدائية واختصاص محكمة القضاء الإداري في طلبات إلغاء القرارات النهائية — اختصاصها بنظر طلبات إلغاء تقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن عن الاستيلاء .

ملخص الحكم :

أجاز المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لوزير التكوين لضمان تكوين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخدمات الصناعة والبنساعة ، ولتحقيق العدالة في توزيعها رخص له في الاستيلاء على أي عمل أو مصنع أو محل صناعي أو عقار أو أي منقول ، وتنص المادة ٤٤ من المرسوم المشار إليه على أن لمن وقع عليه الاستيلاء الحق في تعويض يقرر بالنسبة للمحال التجارية بالسعر العادي للمباني والمنشآت ، وتحدد التعويضات بواسطة لجان تقدير من تشكيل معين وتنص المادة ٤٨ على تقديم المعارضة في قرارات لجان التقدير إلى المحكمة الابتدائية المختصة بناء على طلب ذوي الشأن خلال أسبوع من تاريخ إخطارهم بخطاب مسجل بتلك القرارات وينبغي أن حكم المادة ٤٨ من المرسوم بقانون سالف الذكر فيها يختص بتعيين المحكمة الابتدائية بنظر المعارضة في قرارات لجان التقدير ومبدأ تقديم هذه المعارضة يعتبر ملغيا بالعمل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء مجلس الدولة الذي خص محكمة القضاء الإداري بولاية النصل في طلبات إلغاء القرارات النهائية خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إخطار صاحب الشأن به ، ومن ثم تختص محكمة القضاء الإداري دون غيرها بالنظر في طلبات إلغاء القرارات الخاصة بتقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن من الاستيلاء بمعرفة وزارة التكوين على محلاتهم التجارية

وعلى ذلك لا يكون صحيحا ما تضى به الحكم المطعون فيه من عدم اختصاص محكمة القضاء الإدارى بنظر طلب التعويض عن استيلاء وزارة التموين على مخازن المدعين وبإحالة هذا الطلب الى محكمة بورسعيد الابتدائية . ويتعين لذلك إلغاء هذا القضاء والحكم باختصاص مجلس الدولة ببيئة قضاء إدارى ولأئنا وباختصاص محكمة القضاء الإدارى نوعيا فى الفصل فى المنازعات حول تقدير التعويض المستحق لأصحاب المحال التجارية التى تستولى عليها وزارة التموين طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٥ .

وبن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جاء معيبا فى الغايون بها يوجب الحكم بإلغائه حيث أخطأ فى تطبيق القانون فى قضائه بعدم اختصاص محكمة القضاء الإدارى حول المنازعة فى قيمة التعويض الأمر الذى يتعين معه إعادة الدعوى الى محكمة القضاء الإدارى للفصل بحسبدا فى طلب التعويض عن قرار الاستيلاء على مخازن الأخشاب المملوكة للمدعين ،

( طعن رقم ١٠ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩ )



تھریپ جسٹری

(continued on next page)



## تهريب جمركي

قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

المبدأ :

القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجرمي بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما إلغاء القانون المذكور بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك -- هذا القانون عرف التهريب الجرمي في المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجرمية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية أو قوانين الاستيراد والتصدير .

ملخص الفسوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجرمي كانت تنص على ان « يعد تهريبا ادخال بضائع او مواد الى اراضي الجمهورية او اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون اداء الرسوم والعوائد الجبركية المقررة او بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها في شأن الاصناف المنوع استيرادها او تصديرها او الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير ».

ويتضح من ذلك ان هذا القانون كان يضيغ للتهريب الجرمي تعريفا واسما يجمع بين التهريب الجرمي بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما .

غير انه صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك فنص في المادة الثانية منه صراحة على إلغاء القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه وإلغاء أى نص آخر يتعارض مع أحكامه . وعرف هذا القانون التهريب الجرمي في المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجبركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية

أو قوائين الاستيراد والتصدير . فقصت هذه المسادة بأن « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أى نوع الى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون أداء الضرائب الجمركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى شأن البضائع الممنوعة » واغل هذا النص ما كان واردا بالمسادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ من أن ادخال بضائع أو مواد أو اخراجها بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح غير قانون الجمارك يعتبر تهريبا جمركيا .

وعلى ذلك لم يعد التهريب الجمركى فى ظل القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يتسع ليشمل ادخال البضائع أو المواد بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها بالإضافة الى ادخال هذه البضائع بالمخالفة لأحكام قانون الجمارك ، وإنما أصبح التهريب الجمركى مقصورا على ادخال البضائع والمواد أو اخراجها بالمخالفة لقانون الجمارك وحده ويكون التهريب بالمخالفة لقوانين أخرى ، غير قانون الجمارك ، جرائم تهريب نقدية أو استرادية أو تصديرية حسب الأحوال .

( فتوى ١٠٣٣ فى ١٢/٦/١٩٦٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٩ )

المبدأ :

جريمة التهريب — اختصاص — اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب جمركية كان الاختصاص لمصلحة الجمارك أما اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .  
ملخص الفتوى :

انه وترتبطا على ما تقدم ، يتمين النظر الى طبيعة المسألة التى تعرض للبحث فإذا كان الأمر فى شأنها متعلقا بجريمة تهريب جمركية بالمعنى السابق كان الاختصاص لمصلحة الجمارك ، أما اذا تعلق بجريمة أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

( فتوى ١٠٣٣ فى ١٣/١١/١٩٦٩ )



قاعدة رقم ( ٢٣٠ )

المبدأ :

مصادرة البضاعة في جريمة التهريب الجمركي وفي الجرائم الاستيرادية - الجهة التي تؤول اليها حصيلة المصادرة - التمييز بين جريمة التهريب الجمركي وبين الجرائم الاستيرادية - حصيلة المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد ثبت في خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد أو في جريمة تهريب جمركي - اذا كانت الواقعة تشكل في نفس الوقت جريمة جمركية وأخرى استيرادية ، فإن العبرة تكون بالأساس الذي صدر عليه قرار المصادرة .

ملخص الفتوى :

انه لا وجه للتحدى بان القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ لم يتضمن احكاما خاصة بتوزيع قبية السلع المصادرة وكيفية التصرف فيها كما هو الحال بالنسبة الى القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ ومن بعده قانون الجمارك سوى ما تضمنته المادة ١١ من تكليف مصلحة الجمارك او وزارة التكوين بالنصرف في البضائع التي يتقرر مصادرتها اداريا او التي يحكم بمصادرتها الامر الذي يفيد ليلولة الثمن الى المصلحة المذكورة باعتباره الحصيلة النانجة عن تصرفها في البضائع المصادرة بالمخالفة لأحكام قانون الاستيراد . لا وجه للتحدى بذلك اذ الواضح من نص المادة العاشرة من هذا القانون ان وزير الاقتصاد او من ينييه هو الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل في صدد تقدير رفع الدعوى العمومية او اتخاذ الاجراءات في الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكامه وكذلك في الإكتفاء بمصادرة السلع . كما ان الواضح من نص المادة ١١ من القانون آنف الذكر ان الادارة العامة للاستيراد هي الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل في التصرف في البضائع المصادرة واذا كان النص قد عهد الى مصلحة الجمارك او وزارة التكوين بالنصرف في تلك البضائع فان ذلك مرجعه الى ان هذه الجهات هي التي

( م - ٢٨ - ج ١٢ )

يتم اكتشاف الجريمة الاستيرادية عن طريقها وإنما أقدر على التصرف فى البضائع المصادرة عن طريق أجهزتها الادارية . غير ان هذا التصرف انما يتم لحساب الادارة العامة للاستيراد بحيث تعد تلك الجهات نائية فى التصرف عنها ومن ثم ينسحب اثر تصرفاتها الى الجهة الأصلية . ويؤكد هذا المعنى ما تضمنت به الفقرة الثانية من المادة المذكورة من انه يجوز لمصلحة الجمارك فى الأحوال العاجلة بيع البضائع التى تضبط بالمخالفة لأحكام الاستيراد اذ اشترط النص صراحة حصول مصلحة الجمارك على موافقة مسبقة من الادارة العامة للاستيراد باعتبارها الجهة التى يرد اليها اثر البيع الذى تجريه مصلحة الجمارك .

ومن حيث انه يخلص من جماع ما تقدم أن المشرع قد ميز بين جريمة التهريب الجبرى من ناحية ، والجرائم الاستيرادية من ناحية أخرى ومن ثم فان حيلة البضائع المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد او مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد او فى جريمة تهريب جبرى اما اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جبركية وأخرى استيرادية فان العبرة تكون بالأساس الذى صدر عليه قرار المصادرة بحيث تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك وفى هذه الحالة يتم توزيع تلك القيمة طبقا للنظم المعمول بها فى تلك المصلحة . أما اذا تمت المصادرة على أساس مخالفة قانون الاستيراد فان القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام قانون الاستيراد .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه فى الحالة التى تكون فيها الواقعة الواحدة جريمة جبركية وأخرى استيرادية فى ذات الوقت تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ ، وعندئذ يتم توزيع

تلك القيمة بمعرفة المصلحة وطبقا للقواعد المنصوص عليها فى قانون الجهارك ، أما اذا تمت المصادرة بالتطبيق لاحكام قانون الاستيراد رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ فلن القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعمييض توزيع نصف قيمة التعمييض المحكوم به طبقا لاحكام القانون المذكورة .

( ملف رقم ١/٣/٢٠ - جلسة ١٩٦٩/١١/٥ )

### قامعدة رقم ( ٢٢١ )

#### المبدأ :

جرائم التهريب - سرده للتشريعات المقررة لها - العقوبات الجائز توقيمها - التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ الخاص باحكام التهريب الجبرى - تكييفه قانونا - وجوب الحكم به فى جرائم التهريب كلفة .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ باحكام التهريب الجبرى ينص فى مادته الأولى على ان « يعد تهريبا ادخال بضائع او مواد من اى نوع الى اراضى الجمهورية المصرية او اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون اداء الرسم والعوائد الجبركية المقررة او بالمخالفة لاحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف الممنوع استيرادها او تصديرها او الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو بالتصدير ، ويعتبر فى حكم التهريب تقديم مستندات او فواتير مصنعة أو صورية او وضع علامات مزورة أو اخفاء البضائع او العلامات او البيانات او ارتكاب اى عمل بقصد التخلص من كل او بعض الرسم والعوائد الجبركية المقررة أو التهريب من احكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المشار اليها فى الفقرة السابقة » . وتنص المادة الثانية من هذا القانون على ان « يعاقب على التهريب أو الشروع فيه أو محاولة ذلك بالحبس وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه

ولا تتجاوز ألف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ، ويحكم بطريق التفتيش على الفاعلين الأصليين وعلى الشركاء بتعويض يعادل مئلى الرسم والعوائد الجبركية المقررة .

وفى جميع الأحوال يحكم بمصادرة المواد موضوع الجريمة فاذا لم تضبط هذه المواد كان التعويض الواجب الحكم به معادلا لمئلى الرسم والعوائد الجبركية مضلنا اليه قيمة هذه المواد .

ويجوز الحكم بمصادرة جميع وسائل النقل وادوات التهريب عدا السفن والطائرات بما لم تكن قد احدثت أو أجرت فعلا لهذا الغرض .

فاذا كانت المواد موضوع الجريمة من الاصناف غير المقررة عليها رسم جبرى أو كانت خاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير كان التعويض معادلا لقيمتها .

وفى حالة العود يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى المقرر فانونا للجريمة بشرط عدم تجاوز ضغط هذا الحد والحكم بالتعويض بما لا يجاوز ستة أمثاله » .

أما التشريعات الأخرى الصادرة فى شأن حالات خاصة من التهريب وهى : الرسوم بقانون رقم ٣٥١ لسنة ١٩٥٢ بمكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها ، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد ، والأمر السبرى رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ بقرير قيود على تصدير النقود والمصوغات وما إليها — فانه يبين من استعراض نصوصها انها فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها هذه التشريعات فى شأن تصدير أو استيراد المواد والأشياء التى حددتها وهذه العقوبات هى فى معظم الحالات أشد من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات المتأخر إليها لم تتضمن — على عكس ما فعلت هذه المادة الأخيرة — النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى.

ولما كان فعل الاستيراد أو التصدير الذى يتم بالمخالفة لاحكام  
اى من التشريعات الخاصة سائلة الذكر يكون فى الوقت ذاته جريمه تهريب  
بالمعنى الذى حددته المسادة الاولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ اى ان  
الامر يتعلق بحالة نعد فى النصوص القانونية التى يمكن تطبيقها على الفعل  
المرتكب ، وهى ما يعرف بحالة التعدد المعنوى للجرائم ، ومن ثم فانه ينطبق  
فى شأنها المساده ١/٣٢ من قانون العقوبات التى تنص على انه « اذا كون  
الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها اشد والحكم  
بعقوبتها دون غيرها » وينتجب على ذلك ان التكيف القانونى لمجالع  
التعويض المشار اليه هو الذى يحدد ما اذا كان هناك محل للحكم به مع  
عقوبة الجريمة الأشد -- وهى فى معظم الحالات من جرائم التهريب  
الخاصة -- ذلك انه اذا اعتبر عقوبة تكبيلية ، فلن يحكم به تبعاً لعدم  
الاعتماد أصلاً بالجريمة الأخف ، أما اذا اعتبر تعويضاً أو خلطته هذه  
الصفة فانه ينمى الحكم به الى جانب العقوبة المتخى بها .

ولما كان تكيف الفقه لهذا التعويض هو انه غرامة مالية .  
وهى التى يتررها الشارع كجزاء أضافى على عمل يعد جوية وقد سميت  
غرامة مالية لأنها مقرررة فى نطاق القوانين المالية كالشريعات  
الجبرخية أو الخاصة بالذرائب والرسوم ، وقد استظهر الفقه من احكام  
القضاء -- سواء فى فرنسا أو فى مصر -- ان هذه الغرامة المالية  
لا تعتبر عقوبة بحتة ولا تعويضاً بحتاً ، وانها هى عقوبة يخالطها التعويض  
عما لحق الخزانة العامة من الضرر بسبب ارتكاب الفعل المعاقب عليه ،  
فهى مزيج من العقوبة والتعويض ملحوظ فيها غرضان : مجازاة المتهم  
عما وقع منه وتعويض الضرر الذى تسبب فى حصوله .

فانه ينبى على ذلك ان هذه الصفة المزدوجة للغرامة المالية  
تنفى عنها وصف العقوبة التكبيلية البحت التى تستبعد باستبعاد العقوبة  
الأصلية المقررة للجريمة الأخف ، وذلك فى حالات تطبيق المسادة ١/٣٢ من  
قانون العقوبات تطبيقاً يؤدى الى استبعاد توقيع العقوبات المنصوص عليها  
فى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى -- والاعتماد

نقط بعقوبة الجريمة الأشد الواردة فى التشريعات الخاصة بحالات معينة من التهريب .

ولهذا انتهى الرأى الى أن التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى - يتمين الحكم به فى كافة جرائم التهريب سواء طبقت على هذه الجرائم العقوبات الواردة فى ذلك القانون أو العقوبات الواردة فى التشريعات التى تضمنت العقاب على صور خاصة من التهريب .

( متوى ٧٥٠ فى ١٩٥٨/١٢/١٧ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٢ )

المبدأ :

العقوبات المنصوص عليها فى قانون التهريب الجبرى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ - عدم جواز تطبيقها على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن هذا القانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى يعاقب فى مادته الثانية على تهريب المواد بصفة عامة بالحبس والغرامة والمصادرة والتعويض ، الى جانب هذا القانون وجدت قوانين اخرى سابقة عليه ولاحتة له تعاقب على صور خاصة من التهريب كالأمر رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ الخاص بتهريب النقود وسبائك المصادن الثمينة وغيرها الذى انفى حيث نظم تهريب هذه المواد القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٥٧ ، وهذا القانون الأخير ، وغيره من التشريعات الصادرة فى شأن حالات خاصة للتهريب ، فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها فى شأن تصدير واستيراد المواد والأشياء التى حددتها وهى عقوبات أشد - فى معظم الحالات - من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات

المشار إليها — على عكس ما نملت هذه المادة الأخيرة — لم تتضمن النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى .

ونترتيا على ذلك فان الأعمال المعاقب عليها بالتشريعات المنظبة لصور خاصة من التهريب تدخل في عموم الأعمال المعاقب عليها بالقانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ — المشار اليه ، على ان هذا الوضع لا يشمل للأعمال المتداخلة مسوره من مسور التعدد المعنوي للعقوبات ، ذلك ان هذه الصوره انما تتخلق حيث يكون الفعل الواحد أكثر من جريمة على وصف مختلف فيحكم على مرتكبه بعقوبة الجريمة الأشد وحدها نزولا على اعتبارات العدالة . وهو ما لم يتحقق في تلك الصورة ، ولكن الذي حدث ان امعالا لما كان يدخل في عموم احكام القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ خصصها الشارع في قانون مستقل بجزاء جنائي مختلف عن ذلك الذي يورده القانون رقم ٦٢٢ المذكور فنحقق بذلك نوع من النسخ الجزئي لهذا القانون بالنسبة الى صور التهريب التي عالجتها بالعقاب المختلف قوانين خاصة استقل هذه الصور بذاتها ونظامها وتواجه بالحكم الخاص بها وحدها دون الحكم المتعلق بعموم مسور التهريب الوارد بالقانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ ، ويترتب على ذلك بحكم اللزوم — واعمالا لمقتضى النسخ الجزئي — ان تطبق اعمال التهريب التي صدرت في شأنها قوانين خاصة دون العقوبات المفروضة بالقانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ .

كما ان التعويض الذي يفرضه القانون المذكور وان كان جزاء ماليا الا ان وصف العقوبة يعلن به على نحو ظاهر ، فهو جزاء مالى على سبيل العقاب ، ومن ثم لا يجوز الحكم به في صورة التهريب التي تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن القانون المشار اليه ، اعراضا عن فكرة التعدد المعنوي للعقوبات بالنسبة الى هذه الصور ، واعمالا لآثر النسخ الجزئي في القانون المذكور بمقتضى القوانين الخاصة على ما سلف بيانه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والشريع الى عدم جواز تطبيق العقوبات المنصوص عليها في قانون التهريب الجرمي رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ على حالات التهريب التي تنظمها قوانين خاصة .

( فتوى ١١ في ١٩/١/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٣ )

#### المبدأ :

القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ هو القانون العام بالنسبة لتحديد العقوبات عن تهريب البضائع الممنوعة - أثر ذلك : ان تطبق هذه العقوبات حيث لا تنظم بالقوانين الخاصة بتحريم استيراد بعض البضائع عقوبات على مخالفة احكامها ، وان تستبعد حيث يرد بهذه القوانين الخاصة تحديد العقوبات .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فى عقابه لصور التهريب المتعلقة بالبضائع الممنوعة يعتبر قانونا عاما بالمقابلة للقوانين الخاصة التى تحرم استيراد بعض البضائع فتجملها فى حكم الممنوعة كقانون المخدرات رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ والقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن منع استيراد الدخان الطرابلسى والقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٢٣ بمنع جلب بذور الدخان والمريسم الصادر فى ٢٦ من أغسطس سنة ١٩٣٣ بمنع استيراد الدخان السودانى .

ومخالفة احكام تلك القوانين الخاصة ، تدخل فى عموم الأعمال المعاقب عليها بالقانون العام رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ وعلى ذلك فاذا كان القانون الخاص لا ينظم عقابا لمخالفة احكامه ، فان هذه المخالفة تخضع لكامل العقوبة المنصوص عليها فى القانون العام اما اذا كان القانون الخاص ينص على عقوبة معينة لمخالفة احكامه فان هذه العقوبة وحدها هى التى توقع من تلك المخالفة دون العقوبة الواردة بالقانون العام . وذلك على اساس ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يعتبر قانونا عاما وان القوانين التى تحرم استيراد انواع معينة من البضائع تعتبر قوانين خاصة تقوم الى جانب ذلك القانون العام ، فتخصصه تخصيصا يرد على ما تصببه القوانين الخاص من احكام ويظل القانون العام ساريا فيها يجاوز ذلك .

( فتوى ٨٥٣٠ فى ١٥/٦/١٩٦٥ )



قاعدة رقم ( ٢٢٤ )

المبدأ :

التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ من القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ لا يعتبر عقوبة جنائية - سند ذلك : جواز انقضائه رغم انقضاء الدعوى العمومية و وقف تنفيذ العقوبة الجنائية بالتصالح - اثر ذلك : اذا وجد تشريع خاص يفرض على مرتكب المخالفة عقوبة جنائية وتعويضا ماليا ، يطبق هذا التشريع الخاص ، اما اذا فرض العقوبة دون التعويض ، طبقت العقوبة الواردة بالقانون الخاص والتعويض الوارد بالقانون العام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ انة الذر ، لانه لا يعتبر عقوبة جنائية خالصة للأسباب التالية :

( ١ ) قضت محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ في الطعن رقم ١٣٨٦ سنة ١٣٨٦ سنة ٣٠ ق بان . . . الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول تدخل مصلحة الجمارك بصفتها مدعية بالحقوق المدنية تأسيسا على أن التعويض الذي تطالب به هو في حقيقته عقوبة جنائية ليس لغیر النيابة العامة توتيمها فانه يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه . - ( مجموعة احكام النقض الجنائية السنة ١١ ص ٨٣٠ ) .

ويبدو ان هذا الحكم قد رفض اعتبار التعويض المقرر في مواد التهريب من قبيل العقوبات الجنائية .

(ب) تدل صياغة المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على ان المشرع يفرق في وضوح بين العقوبة الجنائية والتعويض اذ حسن كل منهما بحكم مستقل وفصل بينهما عند صياغة الحكم ، وجهها بالمعطل بها يفيد المفارقة .

(ج) تنص المادة ١٢٤ من القانون المذكور على انه : \* لا يجوز رفع الدعوى العمومية . . . في جرائم التهريب الا بطلب كتابي من المدير العام للجمارك . . .

وللبدير العام للجهاك أن يجرى التصالح أثناء نظر الدعوى أو بعد الحكم فيها حسب الحال بمقابل التعويض كاملا أو ما لا يقل عن نصفه . . . .  
ويترتب على التصالح انتضاء الدعوى العمومية أو وقف تنفيذ العقوبة الجنائية وجميع الآثار المترتبة على الحكم حسب الحال .

ويبدو من هذا النص أنه يرفع عن التعويض سمة العقوبة الجنائية .  
حيث أجاز انتضاءه رغم انتضاء الدعوى العمومية أو وقف العقوبة الجنائية بالتصالح .

ويترتب على عدم اعتبار التعويض المذكور عقوبة جنائية ، أنه إذا كان التشريع الخاص يفرض على مرتكب مخالفة تضم البضاعة المنوعة عقوبة جنائية وجزاء ماليا على سبيل التعويض ، فإن ما نص عليه التشريع الخاص هو الذى يطلق فى هذا الصدد ، دون ما نص عليه القانون العام من عقوبة وتعويض ، أما إذا كان التشريع الخاص قد نص على العقوبة الجنائية دون التعويض ، فإن هذه العقوبة هى التى يقضى بها باعتبار أن التخصيص وتقييد العام ينحصر فيها ، وفيما جاوز ذلك يطبق القانون العام ليستحق التعويض الوارد به باعتباره خارج نطاق التخصيص الذى ورد على العقوبة الجنائية وحدها فلا ينصرف أثره الى سواها من جزاءات مالية وإحكام أخرى لا تتصل بالعقاب الجنائى .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يلى :

أولا : لا يجوز تطبيق العقوبات الجنائية المنصوص عليها فى قانون الجهاك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على حالات التهريب ومخالفات نظم البضائع المنوطة التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة .

ثانيا : إذا لم تكن هذه القوانين الخاصة تنص على تعويض يحكم به على المهرب أو المخالف مثل ذلك المنصوص عليه فى المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فإنه يتمين الحكم بهذا التعويض على المهرب أو المخالف فضلا عن العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى القانون الخاص . باعتبار أن هذا التعويض ليس عقوبة جنائية تدخل فى نطاق التخصيص المترتب على وجود القوانين الخاصة .

( ملف ١/١/٣٧ - جلسة ١٩٦٥/٥/٢٦ )

### قائمة رقم ( ٢٢٥ )

#### المبدأ :

صدور القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار قانون الجمارك وتعريفه جريمة التهريب الجبرى تعريفا محددا يخرج منها جرائم التهريب النقدي - العمل بالائتمان رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ في شأن جرائم التهريب النقدية - اختصاص وزير الاقتصاد أو من ينييه بتجديد أو اطلالة الحدة التي يجب خلالها إعادة المصوغات والمجازر الكريمة التي يرخص للمسافرين غير المغادرين نهائيا باستخدامها معهم طبقا للمادة ٣ وتوزيع حصيلة المبالغ والأنسياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها وفقا للمادة ٥ .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجبرى كانت تنس على انه « يعد تهريبا افعال بشائع أو مواد من اى نوع الى اراضى الجمهورية المصرية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون اداء الرسوم والعوائد الجبركية المقررة أو بالخالفه لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها في شأن الأصناف المتنوع استيرادها أو تصدير أو الخافسة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

وكان مؤدى هذه المادة تعريف التهريب الجبرى تعريفا واسما مضاعفا بحيث تدخل ضمنه كافة أنواع التهريب الأخرى المنصوص عليها في القوانين الخاصة ومن بينها القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد والذي اقتصر على حظر التعامل في أوراق النقد الأجنبية أو تحويل النقد من مصر أو اليها كما حظر استيراد وتصدير أوراق النقد على اختلاف أنواعها .

ولكن المشرع اصدر بعد ذلك القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ببعض الأحكام الخاصة بالتهريب ليكمل أحكام الرقابة على النقد بحيث تمتد الى ما اغفل القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ ذكره وهى المصادن الثبينة

والأحجار الكريمة ، منعت المادة الأولى منه على أن « يحظر على المسافرين الى خارج الأراضى العربية أن يأخذوا معهم بغير ترخيص سابق من وزارة المالية والاقتصاد او من ينييه :

اولا : نقودا وقيميا منقولة او أشياء ذات قيمة مالية يزيد قيمتها على القدر المسموح به بقتضى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ والقرارات المنفذة له .

ثانيا : سبائك المعادن الثمينة او المصوغات او الأحجار الكريمة من أى نوع كانت .

ولا يجوز بأى حال أن تزيد قيمة الأشياء المرخص بها على أربعة آلاف جنيه .

كما نصت المادة الثالثة منه على أنه : فيما عدا انقود المصرح بلخذاها يجب على المسافرين غير المغادرين نهائيا أن يقدموا ضمانا ماليا أو كتاب ضمان من أحد المصارف المعتدة بقيمة ما يرخص لهم من حبله فى الحالات المنصوص عليها فى المادة الأولى .

ويرد الضمان بعد التثبت من إعادة الأشياء المرخص فيها الى جمهورية مصر .

ويصدر هذا الضمان اداريا فى حالة عدم إعادة الأشياء المرخص فيها خلال سنة من تاريخ الترخيص فى نقلها الى الخارج .

ويجوز لوزير المالية والاقتصاد او من ينييه الاعفاء من تقديم الضمان المذكور فى حالات خاصة وبالشروط التى يراها .

كما يجوز له او لمن ينييه تجديد او اطالة المدة المنصوص عليها من الفترة التالية .

ومنعت المادة الخامسة من هذا القانون على أن : لوزير المالية والاقتصاد حق توزيع حصيلة البالغ والأشياء المصادرة او الغرامات الإضافية المحكوم بها على كل من ارشد أو اشترك أو عاون فى ضبط الجريمة أو فى اكتشافها أو فى استيفاء الاجراءات المتصلة بها وذلك طبقا للتواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

وبناء على ما تضمنته القوانين سالفة الذكر فان جرائم التهريب بكافة أنواعها الجبركية منها والنقدية كانت تخضع بضبطها والكشف عنها أجهزة وزارة المالية والاقتصاد وكان وزير المالية والاقتصاد هو المختص بتحديد وإطالة المدة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر . كما انه هو المختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة وفقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور . اذ كان المشرف على جميع مصالح الوزارة وإدارتها المختلفة .

ولما كانت المادة ١٢١ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك الذي ألغى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ سالف الذكر قد عرفت جريمة التهريب الجبركي تعريفا محددا أخرج منها جرائم التهريب النقدي اذ نصت على أنه « يعتبر تهريبا إخفاء البضائع من أي نوع إلى الجمهورية أو إخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون أداء الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها في شأن البضائع المنفوعة » .

ويعتبر في حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مزورة أو مصطنعة أو وضع علامات كاذبة أو إخفاء البضائع أو العلامات أو ارتكاب أي فعل آخر بقصد التخلص من الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها في البضائع المنفوعة » .

لذلك نلن مخالفة ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر يعد من جرائم التهريب النقدية التي تخضع بالكشف عنها وضبطها الإدارة العامة للنقد التي أنشأها القرار الجمهوري رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٨ بوزارة الاقتصاد والتجارة . لذلك مان وزير الاقتصاد وحده يختص بتحديد وإطالة المدة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة المشار إليها كما يختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة طبقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور .

لذلك انتهى رأى الجمعية إلى أنه بعد صدور القرار الجمهوري رقم

١٠٢ لسنة ١٩٥٨ يكون وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية او من ينيبه هو المختص وفقا للمادة ٣ من القانون ٩٨ لسنة ١٩٥٧ بتجديد و اطالة المدة التي يجب خلالها اعادة المصوغات والأحجار الكريمة التي يرخص للمسافرين غير المخلارين نهائيا باصطحابها معهم . وهو أيضا النوط بتطبيق المادة ٥ من القانون سالف الذكر وله حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الاضائية المحكوم بها وفقا لأحكام المادة ٥ سالفة الذكر .

( فتوى ٢٩٦ بتاريخ ١٩٦٨/٢/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٣٦ ) .

##### المبدأ :

جريمة التهريب الجبركي من غير المسافرين — أركانها — ضرورة  
توافر القصد الجنائي الخاص بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب الأشياء  
موضوع الجريمة .

##### ملخص الحكم :

انه يلزم لقيام جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها  
في الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ أن  
يثبت اخفاء الجاني من غير المسافرين نقودا أو أشياء مما نص عليه في  
المادة الأولى ، وأن يكون ذلك بقصد تهريبها . ويتحقق فعل الاخفاء  
بضملم الشيء المراد تهريبه أو حجزه أو حيازته وعدم التبليغ  
به. عند الدخول الى الدائرة الجبركية ، فلا يشترط أن يكون الحائز  
قد خبا لأشياء كما يتبادر من ظاهر النص . ولا يكفي لقيام هذه الجريمة  
بمجرد القصد الجنائي العام ، وانما يتطلب القانون توافر قصد جباى  
خاص ، بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب هذه الأشياء ، وذلك على  
خلاف الحال بالنسبة الى جريمة حمل المسافرين نقودا أو مصوغات بغير  
ترخيص والتي يكفي فيها القصد الجنائي العام .

( طعن ٦٩٩ لسنة ١٠١ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/١١ )

### قاعدة رقم ( ٢٣٧ )

المبدأ :

جريمة التهريب من غير المسافرين — تعليق رفع الدعوى العمومية عنها أو اتخاذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينيبه — يكون له فى حالة عدم الإذن أن يأمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة إداريا — قراره فى هذه الحالة هو قرار إدارى وليس قضائيا — يتعين أن يقوم هذا القرار على سببه .

ملخص الحكم :

لما كانت الجرائم المعاقب عليها طبقا لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ومنها جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الرابعة تغلب عليها الصفة المالية ندد نص القانون على تعليق رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينيبه ، ولجاز له أو لمن ينيبه فى حالة عدم الإذن — بالنظر الى الظروف والملابسات — أن يأمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة إداريا . ويتربط على عدم الإذن أن يمتنع على النيابة العامة رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها فلا تتصل بالدعوى ولا تمتد اليها ولايتها . ويكون القرار الذى يصدره الوزير أو من ينيبه بمصادره الأشياء موضوع المخالفة قرارا إداريا وليس قرارا قضائيا ويلزم لقيام هذا القرار أن يقوم على سببه المبرر له ، فلا تتدخل الإدارة بإجراء المصادرة الا اذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ تدخلها فى ثبوت وتويع المخالفة لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ، وللغضاء الإدارى أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانونى ، وتمثل المخالفة فى الدعوى الراهنة فى ثبوت إخفاء الطعون ضده للنفوذ المضبوطة بتسدد مهريتها .





## جامعة

### الفصل الأول : السلطات الجامعية

الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات

الفرع الثاني : مدير الجامعة

الفرع الثالث : مجلس الجامعة

الفرع الرابع : عميد الكلية

الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الإنتاج العلمي

### الفصل الثاني : شغل وظائف هيئة التدريس

الفرع الأول : التعيين في وظائف هيئة التدريس

الفرع الثاني : التعيين في وظيفة استاذ ذي كرسى

الفرع الثالث : التعيين في وظيفة استاذ

الفرع الرابع : التعيين في وظيفة استاذ مساعد

الفرع الخامس : التعيين في وظيفة مدرس

الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس استاذاً مفرغاً بعد بلوغه السن القانونية

الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد

الفرع الثامن : المعيد

### الفصل الثالث : شئون أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : الاجازات والمخح الدراسية

الفرع الثاني : النذب والاعازة

الفرع الثالث : مزاوله أعضاء هيئة التدريس لبعض الاعمال خارج الجامعة

اولا : مزاوله أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل في الخارج

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة

الفرع الرابع : الإجازة الخاصة لرعاية الطفل  
الفرع الخامس : تخفيض المسدد اللازمة لتشغل وظائف التدريس  
بالجامعات

الفرع السادس : تقديم أعضاء هيئة التدريس  
الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس  
الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس  
الفرع التاسع : إحالة عضو هيئة التدريس إلى المعاش

الفصل الرابع : المعاملة الملائمة لأعضاء هيئة التدريس  
الفرع الأول : المرتب

الفرع الثاني : اعانة - علاوة المعيشة

الفرع الثالث : العلاوة التورية

الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا

الفرع الخامس : العلاوة الإضافية أو الخاصة

الفرع السادس : علاوة خاصة بالمعيد

الفرع السابع : علاوة الترقية

الفرع الثامن : البدلات

الفرع التاسع : المكلفات

الفرع العاشر : معاش أعضاء هيئة التدريس

الفصل الخامس : تأديب أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : جرائم تأديبية

الفرع الثاني : إجراءات تأديبية

الفصل السادس : أحكام خاصة ببعض الجامعات

الفرع الأول : جامعة غاروق الأول ( الاستثنائية )

الفرع الثاني : جامعة إبراهيم باشا الكبير ( عين شمس )

الفرع الثالث : جامعة الأزهر

الفصل السابع : مسائل متنوعة

الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها

الفرع الثاني : المدين الجامعية

## الفصل الأول السلطات الجامعية

### المجلس الأعلى للجامعات

قاعدة رقم ( ٢٣٨ )

المبدأ :

سلطة المجلس الأعلى للجامعات — بحسب ما يحدده القانون — تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم — ليس لهذا المجلس أن يعدل من شروط التعيين حسبما وردت بقانون تنظيم الجامعات .

ملخص الحكم :

أن سلطة المجلس الأعلى للجامعات محدودة بأن تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم بحيث لا يجوز للمجلس المذكور أن يضع تنظيما أو قاعدة تخالف نصا في قانون أو قرار جمهوري أو قرار من وزير التربية والتعليم . وإذا كانت المادة ٤٦ من القانون المذكور قد نصت على أن ينظم المجلس الأعلى للجامعات بواعيد الاعلان واجراءاته فليس في هذا النص ما يخول المجلس المذكور تعديل شروط التعيين تمحيلا جزئيا أو كلياً ومن ثم لا يملك هذا المجلس أن يعدل من شرط مضي الثاني عشرة سنة على تاريخ الحصول على البكالوريوس بما يجعل مراقبة تحقيقه مفروضة عند الترشيح بدلا من كونه بصريح نص المادة ٤٥ من القانون المذكور شرطا يراعى توافره عند التعيين لا قبل ذلك .

### قاموسة رقم ( ٢٢٩ )

#### المبدأ :

توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل أحد أعضاء هيئة التدريس بأحدى الكليات خارج الجامعات - عدم تضمن التوصية تحديد الوظيفة التي يتم النقل إليها - اعتقادها لأحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية إذ المفروض أن تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث إن توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى خارج الجامعات إذ لم تتضمن تحديداً للوظيفة التي يتم النقل إليها جاءت مفقودة أحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية إذ المفروض أن تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات سالف الذكر والثابت من مطالعة الأوراق أن مدير الجامعة بعد أن ابلغ التوصية المتشار إليها الى وزير التعليم العالي بكتابه رقم ٢٠١١٠٧٦ المؤرخ في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ للموافقة عليها ولتحديد الجهة التي يتم نقل المدعى إليها عاد واستدرك في اليوم التالي مباشرة بأن أعد مذكرة للعرض على الوزير في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ طالباً النظر في نخب المدعى ندبا كاملا الى وزارة التعليم العالي أو الى جهة أخرى يحددها الوزير لحين اتمام اجراءات النقل وهو منسلك من جانب الجامعة ينطوي على ايقاف للعمل بذلك التوصية بسبب ما أعقوبها من قصور الى ان تستوفى الاجراءات اللازمة لكي يصبح نقل المدعى خارج الجامعات امر جائزا وبحقا قانونا بتحديد الجهة التي يتم النقل إليها يؤكد هذا النظر ان وزير التعليم العالي وابق في ٦ من سبتمبر سنة ١٩٧١ على اعارة المدعى الى الجامعة الليبية خلال العام الجامعي ١٩٧٢/٧١ بوصفه استاذاً بكلية الهندسة بجامعة

أسيوط كما وافق الوزير في ٢٥ من يولية سنة ١٩٧٢ على تجديد هذه الاعارة للمام الجامعى التالى ١٩٧٢/٧٢ ولئن المدعى لم يتمكن من تنفيذ الاعارة لهذه الجديده بسبب استدعائه للهنول أمام مجلس التأديب من الدعوى التأديبية رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفة الذكر كما استمرت انجامة فى سرف مربب المدعى اليه بصفته المذكورة شاملا علوة اسيوط على النحو الذى أوضحه المدعى تفصيلا فى صحيفة دعواه والمذكرات المقدمة منه وهو ما لم تجدهه الجامعة لمر يقوم فى الأوراق ما يناقضه ولكن الجامعة على الرغم من اقبالها العمل بترك التوصية على النحو المتقدم فكره تمسكت بها فى مواجهه المدعى فى خصوص ما اعتبرت اليه من عدم تمكنه من مباشرة اعباء وظيفته كاستاذ بالكلية والسعى الى ابعاده من المحيط الجامعى رغم الإلحاح للتخفيف من جانب المدعى لتسليمه العمل بما دعاه الى ائدار المدعى عليهم على يد محضر أكثر من مرة دون أن يجاب الى طلبه .

ومن حيث أن المساده ١٧ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر تنص على انه « لا تنفذ قرارات المجلس فيها يحتاج الى قرار من وزير التعليم العالى الا بصنور هذا القرار واذا لم يصدر منه قرار فى شأنها خلال الستين يوما التالية لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ولما كان ميعاد الستين يوما المنصوص عليه فى هذه المساده لا يسرى بالنسبة لتوصية المجلس الاعلى للجامعات بثار المنازعة بعد اذ اوقف العمل بها على ما تقدم القول الا من تاريخ زوال هذا الايقاف واستكمال التوصية المذكورة العناصر التى تجعلها صالحة للاعتداد من جانب الوزير بتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها ولما كان ذلك فانه لا يكون قد صدر من وزير التعليم العالى نية قرار بنقل المدعى خارج الجامعات لا صراحة ولا ضمنا طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ولا يكون لتوصية المجلس الاعلى للجامعات بهذا النقل اية قبية قانونية بالتالى فى الاخلال بمركز المدعى الوظيفى كاستاذ ورئيس قسم كلية الهندسة بجامعة اسيوط ومن ثم تعتبر التوصية المذكورة بمنعمة

الوجود قانونا في هذا الخصوص . ولا ينال من ذلك ان وزير التعليم العالي هو في نفس الوقت رئيس للجلس الأعلى للجامعات على ما تنص به المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، اذ صلا عن انه لا يبين من الأوراق ما اذا كان المجلس الأعلى للجامعات حين أصدر تلك التوصية بجلسته ٢٠ ، ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ كان منعقدا برئاسة الوزير فان رئاسة الوزير لهذا المجلس واشتراكه في مداولاته لا يغني عن وجوب إصداره القرار بعد ذلك طبقا لأحكام المادة ١٧ من القانون المذكور سالف الإشارة إليها لخذ في الاعتبار ان القرار الذي يصدر من المجلس الأعلى للجامعات ولو كان منعقدا برئاسة الوزير انها ينسب الى هذا المجلس برته وليس الى وزير التعليم العالي الذي خوله القانون اختصاصا ذاتيا في الموافقة على قرارات المجلس المذكور او عدم الموافقة عليهما .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فان توصية المجلس الأعلى للجامعات التي استندت إليها الجامعة في منع المدعى من مباشرة اعباء وظيفته الجامعية بكلية الهندسة بجامعة أسبوط لا تعدو أن تكون مجرد عبة مادية خالفت دون مباشرة المدعى لابعاء وظيفته المذكورة كما ان ما اقدمت عليه الجامعة من التمسك بهذه التوصية للحيلولة بين المدعى وبين ممارسة اعباء تلك الوظيفة لا يعدو أن تكون عملا من أعمال الفصص المسادي الذي لا تتقيد بالمواضيد أو الإجراءات المطلوبة قانونا للطعن بالقضاء القرارات الإدارية ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول الدعوى شكلا فيها يتعلق بطلب المدعى إلغاء القرار السلبي والامتناع عن تسليمه العمل قد وقع مخالفا للقانون ومن ثم يتعين الحكم بإلغائه والقضاء بعدم الاعتماد بقرار المجلس الأعلى للجامعات سالف الذكر وما يترتب عليه من آثار ولا يحول دون هذا القضاء ما تمسكت به الجامعة من أن خدمة المدعى انتهت لاعتباره مستقिला لسبب انقطاعه عن العمل منذ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٨ بعد أن كان قد عاد وتسلم عمله بالجامعة نفاذا لحكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٨٠٧ لسنة ٢٧ القضائية بإلغاء قرار ندبه

اليوزارة التعليم وانه من ثم لم يكن لمقتد الدعوى رقم ٦٠٦ لسنة ٢٧ القضائية المتابعة منه بطلب إلغاء القرار السلبى بالامتناع عن تسليمه العمل بالكلية غير ذات موضوع لا وجه لذلك لأن المدعى رغم انتهاء خدمته له بمصلحة محققة فى الكشف عن بطلان الاجراءات التى اتخذت فسدده على غير حق ردا لاعتباره الأدبى وتأكيدا لاستحقاقه التعويض عما يكون قد لحقه بسبب تلك الاجراءات من اضرار فيها لو عن له ان يطلب بهذا التعويض .

ومن حيث انه لا متنع فيها ذهبت اليه الجامعة من ان القرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ٣ من فبراير سنة ١٩٧٣ بندب المدعى ندبا كاملا للعمل بقطاع التخطيط والمتابعة بوزارة التعليم العالى ينطوى على اقرار لتوصية المجلس الأعلى للجامعات سالف الاشارة اليها ذلك لأن قرار الوزير لم يتضمن نقلا للبدعى الى قطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة وانما تضمن ندبه الى ذلك القطاع ، الأمر الذى لا يستقيم معه القول بان هذا القرار ينطوى على اقرار من جانب الوزير لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى خارج الجامعات اخذاً فى الاعتبار اختلاف المركز القانونى الذى يترتب على كل من النقل والندب الى خارج وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات واختلاف الاجراءات المطلوبة بالنسبة لكل منهما وفقا لاحكام قانون الجامعات رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى صدر هذا القرار فى ظله والصحيح فى شأن قرار الندب المتسار اليه ان الوزير أصدره استجابة لطلب مدير الجامعة فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ بإيقاف العمل بتوصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ وندب المدعى ندبا كاملا لوزارة التعليم العالى لحين اتمام اجراءات نقله على ما تقدم البيان .

ومن حيث ان قرار وزير التعليم العالى بندب المدعى ندبا كاملا للعمل خبرا بقطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة يكون على مقتضى ما تقدم قد جاء فى حقيقة الأمر استهرازا للاجراءات المعينة التى اتخذتها الجامعة ضد المدعى بقصد ابعاده والحيولة دون مجارسته اعباء وظيفته الجامعية خاصة ما تكشف عنه الأوراق من القصور الملحوظ فى عسدد الأسانذة بجامعة لسيوط وبالذات فى مجال تخصص المدعى يضاف الى ما تقدم

ان قرار وزير التعليم العالي بالنسبة لم يتضمن تحديدا لوظيفة بعينها، يتم التنبؤ إليها كما ان هذا التنبؤ الكلي الذي يعتبر في حكم الاعارة طبقا لنص المادة ٨٤ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٤ لم تتبع في شأنه الاجراءات المنصوص عليها في المادة ٨٥ من القانون المذكور والتي من بينها اخذ رأي مجلس الكلية المختص فضلا عن الحصول على موافقة عضو هيئة التدريس على تلك الاعارة بطبيعة الحال الامر الذي يمس قرار التنبؤ المشار اليه بمخالفة القانون خصوصا بعد ان ثبت عدم صحة الاسباب التي بنت عليها توصية المجلس الاعلى للجامعات في ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ سالفة الذكر وما يترتب عليها من اجراءات انتهت لتصور قرار التنبؤ المشار اليه ذلك ان المحكمة الادارية العليا قضت بجلسته ٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٩ برفض الطعن رقم ٩٧٧ لسنة ١٩ قضائية المقدم من جامعة اسبوط عن القرار الصادر من مجلس تاديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الدعوى رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفة الذكر ببراءة الدعوى من جميع الاتهامات التي نسبت اليه في تلك الدعوى ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بالغاء قرار التنبؤ المشار اليه قد اصاب وجه الحق في هذا الخصوص مما ينعين معه الحكم برفض الطعن المقدم عنه .

( ملحق ٧٧٨ ، ٩٠٠ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٠/٤/١٩٨٢ )

قلمسدة رقم ( ٢٤٠ )

البيدا :

قضاء المحكمة بالغاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمات المدعى من مباشرة عمله كاستاذ باحدى الكليات بجامعة اسبوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى ان القرار الصادر من المجلس الاعلى للجامعات بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو ان يكون توصية لم يصدر بها قرار صريح او ضمنى من وزير التعليم العالي - قضاء المحكمة بتعويض المدعى عن الاضرار المادية والادبية التي لحقت بالمدعى من جراء ذلك الاجراء التعسفى - الزام الجامعة بالتعويض نون المجلس الاعلى للجامعات لمسئوليتها عنه .



### ملخص الحكم :

من حيث ان هذه المحكمة قضت بجلسة اليوم في الطعنين رقم ٧٧٨ لسنة ٢٣ قضائية ورقم ٩٠٠ لسنة ٢٣ القضائية بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر بحريان المدعى من مباشرة عمله استنادا بكلية الهندسة بجامعة اسبوت وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بجلستي ٢٠ و ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعذر أن يكون مجرد توصية لم يصدر بها قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالي وفقا لحكم المادتين ١٧ ، ٦١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بنظام الجامعات وبالتالي لا يكون لهذا لمة قوة تنفيذية ويضحي الاستناد اليها في الحيلولة بين المدعى وبين ممارسته لأعباء وظيفته مجرد استناد الى عقبة مادية يجب القضاء بازالتها دون التقيد بهواعيد الطعن بالإلغاء .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اصاب وجه الحق فيما قضى به من تعويض للمدعى عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالمدعى من جراء ذلك القرار التعسفى وذلك للأسباب التي قام عليها الحكم المذكور والتي تقرها هذه المحكمة . وليس فيما قدره هذا الحكم من تعويض للمدعى بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه جبرا للأضرار المذكورة أية مغالاة أو تجاوز لمقدار الضرر الذى حاث بالمدعى وذلك مع استيفاده فترة العلم الدراسى ١٩٧٢/٧١ التى قضاه المدعى معارا الى الجامعة الليبية وحقق خلالها كسبا لا شك فيه الامر الذى لم يغيب عن الحكم المطعون فيه حين نشر للمدعى مبلغ التعويض سالف الذكر .

ومن حيث انه لا وجه لما نعتت الجامعة على الحكم المطعون فيه فيما قضى به من الزامها هى بذلك التعويض دون المجلس الأعلى للجامعات أو وزارة التعليم العالي ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يتمتع بآية شخصية مستقلة عن الجامعة ولا يعدو أن يكون مجرد جهاز من أجهزتها تنصرف اليها آثار القرارات التى يصدرها كما لا ينال من مسؤولية الجامعة

من تلك القرارات ما خوله القانون لوزير التعليم العالي من اختصاص  
فى التصديق على بعض تلك القرارات كما هو الشأن فى القرار الذى يصدر  
بنقل مضمون هيئة التدريس إلى خارج الجامعة اذ ان دور الوزير فى هذا  
الخصوص ليس الا دورا وصائيا لا يخل بنسبة صدور القرار الى الجامعة  
ومسئوليتها منه بالتالى .

( طعن ٣٧٨ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٤/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٤١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيمها - اختصاص المجلس الأعلى  
للجامعات بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من احدى الجامعات  
المصرية - اختصاصه بالتبع بتقرير معادلة مؤهلات ائدى كمعادلة دبلوم  
الهندسة التطبيقية العليا ليكالوريوس الهندسة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ٤٣ من القانون ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم الجامعات  
المصرية اشترطت يمين معين محمدا « ان يكون حاصلا على درجة دكتور من  
احدى الجامعات المصرية ، او على درجة تمنحها فى المادة التى تخصص  
فيها ، او ان يكون حاصلا من جامعة اجنبية او هيئة علمية او معهد علمى  
معترف بها على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب  
مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص معادلة لذلك ، مع مراعاة  
احكام القوانين واللوائح المعمول بها » . ومؤدى ذلك ان المجلس الأعلى  
للجامعات هو المختص بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من  
احدى الجامعات المصرية وبذلك يكون هو المختص ايضا - من باب اولى -  
بتقرير معادلة دبلوم الهندسة التطبيقية العليا او أية شهادة دراسية  
اخرى ليكالوريوس الهندسة لانها مؤهلات ائدى من درجة الدكتوراه التى  
تخصص بتقرير معادلتها .

( فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦ )

## قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

### المبدأ :

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استثنى فى المادة ١٥ منه الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتميين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول الوظائف سواء كلن التمييز من داخل الوحدة أو من خارجها — القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات منح فى المادة ١٥٧ منه الجامعات بها فيها المجلس الأعلى للجامعات سلطة التمييز فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة طالما كان المعين أو المتقول مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المراد تمييزه فيها أو نقله اليها .

### ملخص الفتوى :

استثنى المشرع فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتمييين فى غير أدنى وظائف المجموعات النوعية الواردة فى جدول الوظائف ، دون أن يكون هناك فرق فى هذا بين التمييز من داخل الوحدة أو من خارجها ، ومن ثم لا يجدى القول بأن السيد المذكور لم يكن يشغل درجة مدير عام بالهيكل التنظيمى للمجلس الأعلى للجامعات لما فى هذا القول من إضافة قيد جديد لحكم المادة ١٥ سائلة البيان . كما استثنى المشرع فى المادة ٣٦ من القانون المشار اليه — من القاعدة العامة للترقية بأن يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها طائفة الوظائف العليا من هذا المفهوم لكونها لا تشمل على مجموعات نوعية ، ففى شأن تكون الترقية اليها بالاقتدار ، ويستهدى فى ذلك بما يبدية الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ، وهو ما تم لترشيح السيد المذكور على ما سلف بيانه .

ومن حيث أنه مما يؤيد ذلك أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، قد منح — في المادة ١٥٧ منه — الجامعات ( بما فيها المجلس الأعلى للجامعات ) سلطة التعيين في مخطف وظائف الكادر العام الخالية فيها ، وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة في شأن العاملين المدنيين بالدولة ، طالما كان المعين أو المنقول مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين الدكتور . . . . . المعروضة حالة بوظيفة رئيس قطاع بابتانة المجلس الاعلى للجامعات .

( ملف ٨٦/٣/٨٦ جلسة ١٨/٥/١٩٨٣ )

## الفرع الثاني

### مدير الجامعة

قاعدة رقم ( ٢٤٣ )

#### المبدأ :

رئاسة القسم حق لا قدم استاذ ذى كرسى به - اذا وجد عائق يعوق قيام الاقدم بهام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه فى الاقدمية - مفهوم العائق فى هذا المجال - هو كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب توافرها فيمن يتولى هذا المنصب - ترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق تحت رقابة القضاء الادارى .

#### ملخص الحكم :

يبين من استعراض احكام المواد ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ من القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلة بالقانونين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ورقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ وكذا القواعد الملحقه بجنول المرتبات والمكافآت التى تضمنتها القوانين المشار اليها ، والمواد ١٥ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ من القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والقرارات المعدلة لها ، ان القانون قد ناط برؤساء الاقسام بالكليات اختصاصات علمية وادارية ومالية بارزة لها لئلا تفتقر الى تحقيق رسالة الجامعة وتمكينها من القيام بواجباتها ، وخولها فى هذا الشأن سلطات رئاسية فى دائرة القسم ومنحهم مزايا مادية تتبثل فى بذل رئاسة اقسام البالغ قدره ١٢٠ جنيه سنويا مقابل معاونتهم عمداء الكليات فى ادارة شئون الكلية العلمية والادارية والمالية بالاضافة الى قيامهم بواجباتهم فى اقسامهم العلمية كاستاذة ذوى كراسى وقد جعل القانون رئاسة القسم حقا لا قدم استاذ ذى كرسى به ، ولا يجوز تخطيه الى من يليه الا اذا قام به من الاسباب ما يعوقه عن القيام باعباء رئاسة القسم وفى هذا تنص المادة ٤٢ من القانون

المشار اليه معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على انه « لكل قسم من اقسام الكلية كيانه الذاتى من الناحية العلمية والادارية والمالية ويرأسه اقدم استاذ ذى كرسى ، واذا كان هناك من الاسبيل ما يعوق قيام الاتدم بهمام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه من الاقدمية . » والعائق من مفهوم هذه المسادة وقد ورد عليها مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب نوافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات المصالح العام . ويترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ، ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب ، بانتقاص حق اقدم الاساتذة ذوى الكراسى من تولى رئاسة القسم او الاستقرار فيه ، وذلك بتخطيه من شغل هذا المنصب او بتنحيته عنه ، لرقابة الفضاء الادارى ، باعتباره قرارا اداريا منطويا على تخط من التمييز او توتيع جزاء تاديبى حسب الاحوال .

( طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٤ )

#### المبدأ :

المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات - سلطة مدير الجامعة فى تنحية اقدم الاساتذة من رئاسة القسم - صدور قرار بتنحية اقدم الاساتذة ذوى الكراسى من رئاسة القسم - الحكم بالفاء القرار - اصدار قرار آخر منيت الصلة بالقرار الاول - استناد القرار الثانى الى سبب استجد بعد تنفيذ حكم الفاء القرار الاول - استناده الى شكوى جهامية من اعضاء هيئة التدريس - لا مخالفة فيه القانون - بيان ذلك .

#### ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان جامعة القاهرة وكلية الطب بالجامعة المذكورة قد قامت بتنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ١٤ القضائية فقد اصدر عميد كلية الطب من ١٢ من مارس سنة ١٩٧٢ قراره رقم ١١٧ باستناد رئاسة قسم الاشعة بالكلية

الى المدعى وقد اشير فى ديباجة هذا القرار الى كتاب مدير الجامعة رقم ٦ بتاريخ ٩ من مارس سنة ١٩٧٢ فى شأن تنفيذ الحكم الصادر لمصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى ٢٦ من فبراير سنة ١٩٧٢ والذي قضى بالفناء قرار مدير الجامعة رقم ١٤١ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ بتفحيط المدعى عن رئاسة قسم الاشعة .

ومن حيث أن قرار تفحيط المدعى عن رئاسة القسم المطعون فيه بالدعوى المسائلة ( قرار مدير الجامعة رقم ٢٢ الصادر فى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٢ ) هو قرار منبث الصلة بقرار تفحيطه الاول رقم ١٤١ الصادر فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ والذي قضى بالفناء ، ذلك ان قرار تفحيط المدعى المطعون فيه بالدعوى المسائلة صدر استنادا الى سبب استجد بعد تنفيذ الحكم الصادر لمصالح المدعى فى الدعوى الاولى فقد جاء فى ديباجة القرار انه صدر بعد الاطلاع على أكتاب الوجه الى مدير الجامعة من الدكتور عميد كلية الطب رقم ٢٩٢ ( سرى ) فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٢ ، والذي جاء به انه على انر اقامة الدكتور . . رئيسا لقسم الاشعة تلقى شكوى جماعية من أعضاء هيئة التدريس بالقسم يبدون فيها عدم استطاعتهم التعاون معه ويذكرون بالحالة التى كان عليها القسم عندما كان رئيسا له قبل تفحيطه كما انه تلقى من كل من رئيسى القسمين اللذين لهما التعامل المباشر مع قسم الاشعة ( وهما القلب والصدر وجراحتهما وقسم جراحة الاعصاب ) شكوى تفيد نفس المعنى ، وقد اشار الدكتور العميد كذلك فى كتابه انه بصفته استاذا بالكلية وعميدا لها فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ أن تولى رئاسته الدكتور . . . . فقد أعطاه الخدمات التقنية يشيد به جميع الزملاء وقد انتهى الدكتور العميد فى كتابه الى طلب إعادة النظر فى الموضوع حتى يعود الأمور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية وبعد الاطلاع على المذكرات المقدمة من كل من أعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة ومن الدكتور . . . . . استاذ ورئيس قسم جراحة الأعصاب والدكتور . . . . . استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما وبعد الاطلاع على المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تخول

مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية - حق تنحية اقدم استاذ ذى كرسى  
من رئاسة القسم اذا كان هناك من الاسباب ما يفوق قيام الاقدم بهمهم  
رئاسة القسم . . . . .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم لا يكون صحيحا ما ذهب اليه  
الحكم المطعون فيه من ان القرار المطعون فيه بالدعوى الماثلة لا يستقل عن  
سابقه ، كما انه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من استناد  
الجهة الادارية الى ان حكم المادة (١) من قانون تنظيم الجامعات رقم  
١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يسعها لان هذا القانون وما يخوله من رخص كان  
سناريا وقت نظر الدعوى الاولى امام المحكمة الادارية العليا ولم تجد فيه  
المحكمة ما يبرر اصدار قرار التنحية الاول المائل للقرار المطعون فيه ذلك ان  
هذه المحكمة فكرت صراحة فى حكمها سالف الذكر وهى بضد بيان مدى  
الرخصة التى تخولها المادة (١) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ان العائق  
فى مفهوم هذه المادة وقد ورد عليها مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من  
شأنه المساس بأكاديمية مباشرة اعياء رئاسة القسم او الصلاحية الواجب  
توافرها لمن يقوم بتلعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات  
الصالح العام ، ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير  
هذا العائق ويضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرعاية الغناء  
الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبررا من العيوب  
اذا التزم احكام القانون واجرائاته وتويا الصالح العام دون ثمة انحراف  
والا كان معينا حقيقيا بالالغاء ، اما الغاء هذه المحكمة لقرار تنحية المدعى  
الاول فقد قام على ان هذا القرار صدر بمناسبة الاتهام فقد وجهه اليه بعض  
اطباء امتياز التدريس دفعة سنة ١٩٦٥ بانه متخلف فى دورة التدريب  
بقسم الاشعة درجات غير عادلة على اساس غير سليمة مستهدفا  
مصلحة كريمة وبعض اطباء مقيمين وقد استند القرار فى ديباجته  
الى التحقيق الذى جرى فى هذا الشأن وتنحية المدعى من رئاسة القسم  
لهذا السبب يحل فى طبيقته اذانته فى الاتهام المنسوب اليه ودمقه بعدم  
الزراعة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات اطباء امتياز التدريس





ولم يذهب المدعى الى أن متدعى الشكاوى كانوا مدفوعين بأى دواعى شخصية  
أيا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن المدعى لم يكن قد زاو بعد واجبات  
وظيفته حتى يظهر أن كان هناك تعاون بينه وبين متدعى الشكاوى أم لا أو يمكن  
الحكم على صلاحيته فمردود عليه بن متدعى الشكاوى كانوا يتكلمون كما هو  
واضح من شكاويهم من واقع تجربتهم خلال مدة رئاسة المدعى السابقة .

ومن حيث انه يبين من الرجوع الى شكوى أعضاء هيئة التدريس  
بقسم الاشعة انه جاء بها أن الدكتور سبق أن تولى رئاسة القسم فترة غير  
قصيرة في الماضى ويؤسفنا أن نقول انها لم تكن موفقة على الانطلاق  
اذ كثيرا ما تعقدت الامور وكثرت الشكاوى ونارت الشبهات وعلا اللغط حول  
ما كان ينخد خلال تلك الفترة من اجراءات بما ادى الى كثير من الاضطراب  
والمشاحنات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى واضطراب  
معه سير العمل العلاجى والعلمى وكذا شئون الاختبارات هذا عدا ما  
تعرضت له سمعة القسم فى تلك الآونة كما نود أن نبين لسيادتكم انه منذ  
تحتية سيادته عن رئاسة القسم استقبلت شئونه ونما انتاجه العلمى والعملى  
وساده جو مرفوب فيه من التأخى والونام والتعاون المنتج فى شتى المجالات  
فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى مما اعاد للقسم سمعته الطيبة  
ورد اعتباره ويؤسفنا أشد الاسف أن تنعكس الامور مرة أخرى وتعود الى  
سابق ما كانت عليه من اضطراب » وقد جاء فى شكوى الدكتور \* . . .  
استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب « نما الى علمنا أن الدكتور \* . . .  
قد عاد الى رئاسة قسم الاشعة ويؤسفنا أن هذا الخبر قد اعاد الى اذهاننا  
صورة لاسوأ فترات علاقة قسم جراحة الاعصاب بقسم الاشعة حيث لم  
نستطع التعاون بتفان مع سيادته رغم حاجتنا الشديدة لمثل هذا التعاون  
ورغم محاولتنا المستمرة لتنظيم سير العمل فى وحدة الاشعة بقسم جراحة  
الاعصاب مما استدعى فى النهاية قطع كل علاقة بين القسمين \* . . .  
وعلى طرف النقيض نذكر بكل خير الفترة التى تولى رئاسة القسم فيها  
الدكتور \* . . . فقد يادر فلهنا بكل ما يلزمنا من مساعدات ومساعدى  
اشعة وأطباء لحسن سير العمل ولم يقتصر الامر على ذلك بل تعداه الى  
ارتفاع ملموس فى المستوى العلمى لقسم الاشعة \* . . . » وقد ردد ذات

المعاني الدكتور ..... استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتها  
لها عميد الكلية فقد اشار في كتابه الى مدير الجامعة بعد ان استعرض  
ما جاء في الشكاوى المقدمة اليه « انه بصنته استاذا بالكلية وعميدا لها  
فقد لمس التطور الكبير الذى طرا على قسم الاشعة منذ ان تولى رئاسته  
الدكتور ..... فقد اعطاه من الدفعات التقديمية - ما يشيد به  
جميع الزملاء وقد انتهى السيد العميد في كتابه الى طلب اعادة النظر فى  
الموضوع حتى تعود الامور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية .

ومن حيث انه سبق لهذه المحكمة ان ذكرت فى حكمها الذى اصدرته  
فى الطعن الذى اقامه المدعى فى الحكم الصادر فى الدعوى التى اقامها  
طعنا على قرار تنحيته الاول ، وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى تخولها  
المادة ١٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لمدير الجامعة فى تنحية  
'قدم الاساتذة ذوى الكراسى عن رئاسة القسم . ان العائق فى مفهوم  
هذه المادة وقد ورد عليها مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه  
المساس باكاديمية جاشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب  
توافرها لمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات  
الصالح العام ويترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير  
هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء  
الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبررا من الميؤوب  
اذا القزم احكام القانون واجراءاته ونفيا الصالح العام دون ثمة انحراف .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ الذى سبق ان قررته المحكمة على واقعات  
هذه المنازعة يبين ان مدير الجامعة قد واجه فى نطاق السلطة التقديرية  
المخولة له مستهدفا الصالح العام دون ثمة انحراف - الموقف البالغ الخطورة  
الذى وضعه امامه اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة بكلية الطب ورئيسا  
القسمين اللذين يتعاونان مع هذا القسم وعميد الكلية ، من انه سيستحيل  
التعاون بينهم وبين المدعى وان الامور ستتكتس - على حد تعبيرهم -  
بالقسم وبالكلية اذا استمر المدعى فى رئاسة القسم وان ذلك سيؤثر على  
حسن سير وانتظام العمل بالرفق الذى ساد بعد تنحيته عن رئاسته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة قد صدر صحيحا مبرا من العيوب وبالتالى يكون طلب التعويض منه غير قائم على سند من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب هذا المذهب قد خالف القانون وأخطأ فى تأويله وتطبيقه ويتعين والحالة هذه — القضاء بالفائته ويرفض الدعوى مع الزام المدعى بالمصروفات.

( طعن ١٤٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ )

---

## الفرع الثالث مجلس الجامعة

قاعدة رقم ( ٢٤٥ )

المبدأ :

جعل القانون ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ في مادته الثالثة عشرة الاصل في قرارات مجلس الجامعة ان تكون نافذة من تلقاء ذاتها اما ما يحتاج فيها الى تصديق وزير المعارف او مجلس الوزراء حسب الاحوال فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليها المشرع صراحة في القانون .

ملخص الفصول :

بحث قسم الرأي مجتمعا بجلسات متعددة آخرها جلسة ٣ من فبراير سنة ١٩٥٢ سلطات مجلس الجامعة وبيان من استعراض نصوص القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ ان جامعة مؤايد الاول منشأة عامة لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة ( المادة ٣ ) وتدير اموالها بنفسها ( المادة ٤ ) .

ونصت المادة السابعة من هذا القانون على ان :

وزير المعارف العمومية هو الرئيس الاعلى للجامعة يحكم منصبه ويتولى ادارة الجامعة تحت اشرافه .

١ - مدير الجامعة .

٢ - مجلس الجامعة .

مدير الجامعة وله الرئاسة .

ويؤلف مجلس الجامعة - طبقا للبادة العاشرة - من .

وكيل الجامعة .

معداء الكليات .

مديري المعاهد المستقلة .

عضو من كل كلية ينتخبه مجلسها من بين أستاذتها ذوى الكراسى .

أحد وكلاء وزارة المعارف العمومية يختاره وزيرها .

أربعة أعضاء يعينون بهرسوم بناء على طلب وزير المعارف العمومية من ذوى الخبرة فى شؤون التعليم الجامعى .

وقد بينت المادة الحادية عشرة اختصاصات مجلس الجامعة فى خمسة عشر بنداً ومنها ما ورد فى البند ٥ ونصه .

تميين الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة .

ثم نصت المادة الثالثة عشرة على ما يأتى :

تكون قرارات مجلس الجامعة نافذة من تلقاء نفسها ما عدا القرارات الخاصة بوقف الدراسة بالكليات أو بالمعاهد فاتها لا تنفذ الا بعد تصديق وزير المعارف العمومية . أما القرارات التى تتعلق بالامتلاك والنزول عن الملك والمبادلة بالمعوض وقبول الهيأت والوصايا والإعلانات وغلة الوقف فلا تنفذ الا بعد تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس الوزراء على حسب الأحوال .

ونصت المادة المهمة للعشرين على أن .

يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص .

ويستعين من هذه النصوص أن القانون قد اختص مجلس الجامعة بمسائل ينظرها ويصدر فيها ما ينتهى إليه من قرارات ، وقسم هذه القرارات الى قسمين .  
الأول — قرارات تكون نافذة من تلقاء ذاتها .

ثانياً — قرارات يلزم لتفادها تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس الوزراء حسب الأحوال .

وقد جعل القانون الاصل فى القرارات ان تكون من النوع الاول اى تنفذ من تلقاء ذاتها اما النوع الثانى اى ما يحتاج لتنفاذه الى تصديق فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليه صراحة فى القانون .

والبند ٥ من المادة ١١ من القانون نص على اختصاص مجلس الجامعة بمسائل متعلقة بأعضاء هيئة التدريس وهى .

١ — التعيين .

٢ — الترقية .

٣ — التاديب .

٤ — النقل من الجامعة .

وهذه المسائل الاربعة تدخل كلها فى النوع الاول من القرارات فيكون قرار المجلس فيها نافذا من تلقاء ذاته طبقا للشطر الاول من المادة ١٢ مما التعمين الذى نص صراحة فى المادة ٢٠ على ان يصدر به قرار من الوزير .

وانه وان كان لفظ التعمين يطلق اصطلاحا على امرين :

( ا ) التعمين ابتداء .

(ب) التعمين عن طريق الترقية .

الا انه لا مجال للشك فى ان القانون قصد بلفظ التعمين احد هذين المعنيين فقط وهو التعمين ابتداء اذ انه ذكر الترقية بجانب التعمين مما يقطع على ان التعمين المقصود بالنص غير الترقية .

ومن ثم تكون قرارات مجلس الجامعة فى ترقية اعضاء هيئة التدريس وتأديبهم وينظم تنفيذها من تلقاء ذاتها ولا تحتاج الى تصديق من وزير المعارف العمومية .

اما التعمين ابتداء فى أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس من مدرس ب الى استاذ فانه يجب أن يصدر به قرار من الوزير طبقا للمادة ٢٠ من القانون .

ولما كانت الجامعة هيئة مستقلة اعترف لها المشرع بالشخصية الاعتبارية المستقلة فإن سلطة وزير المعارف العمومية بالنسبة إليها هي سلطة اشرافية يمارسها باعتباره ممثلاً للسلطة المركزية . وهذه السلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاضاع التي قررها ولا تمتد الى بحث قرار التعيين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملائحته أو عدم ملائحته اذ أن مجلس الجامعة بحكم تشكيله على الوجه السابق وبحكم استقلال الجامعة هو المختص وحده بالفصل في النواحي الفنية من الموضوع كعادلة المؤهلات وتقدير كفايات اعضاء هيئة التدريس وقيمة اعمالهم وبحوثهم وما الى ذلك من الشروط انتي نص عليها القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس .

على انه قد يكون لوزير المعارف أن يشرف على التحقق من توافر الشروط العامة للتوظيف كحسن السير والسلوك في المرشح للتعين وقراره في هذا الشأن خاضع لرقابة القضاء في شأن عدم اساءة استعمال السلطة .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن قرارات مجلس الجامعة في ترقية اعضاء هيئة التدريس وتدريبهم ونقلهم من الجامعة تكون نافذة من تلقاء ذاتها — ولا يتوقف نفاذها على تصديق وزير المعارف العمومية .

أما قرارات التعيين ابتداء في أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس فانها لا تنفذ الا بقرار من وزير المعارف العمومية الذي تقتصر سلطاته على الاشراف على تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاضاع التي قررها دون التدخل في بحث القرار موضوعيا من ناحيته الفنية الا فيما يتعلق بتوافر شروط التوظيف العامة — كحسب حسن السير والسلوك — فانه له الاشراف على تقديره في حدود عدم اساءة استعمال السلطة .

( فتوى ٩٩ في ١٣/٢/١٩٥٢ )



### قاعدة رقم ( ٢٤٦ )

#### المبدأ :

تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس من اختصاص مجلس الجامعة  
لا يديرها — القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

#### ملخص الحكم :

ان السلطة المخولة لمدير الجامعة في اجراء التصرفات القانونية  
والادارية لا ترقى الى تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس الذين يخصمون  
لمجلس الجامعة الذي له دون سواء ، طبقا لاحكام القانون رقم ٢٤٥ لسنة  
١٩٥٦ ، سلطة التعيين والترقية بالنسبة لهم ، ولا شك في أن تسوية  
حالة اعضاء هيئة التدريس تتدرج في نطاق هذه السلطة ، وبهذه المناسبة  
تكون موافقة السيد مدير الجامعة على تقرير لجنة التظلمات السالفة الذكر  
لا يعدو ان يكون من قبيل تهيئة الموضوع تهييدا لعرضه على مجلس الجامعة  
ليقرر بما يراه في شأن الرأي الذي أبدته اللجنة المذكورة بتنفيذ حكم المحكمة  
الادارية .

( طعن ١٤٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٦/١/١٩٦٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٧ )

#### المبدأ :

اختصاص مجلس جامعة الاسكندرية بالتحقق من القية العلمية  
للدرجات الاجنبية الحاصل عليها المرشح للترقية او التعيين .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق  
الاول ( الاسكندرية ) قد نص في مادته التاسعة على اختصاصات مجلس  
الجامعة ، ومن بينها ما نص عليه في الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة

وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة « . وليس من شك في أن أول واجبات المجلس ، وهو بصدد تعيين أو ترقية أعضاء هيئة التدريس ، أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين ، وسبيل ذلك هو التحقق من القيمة العملية للدرجات الاجبية التي حصلوا عليها ، وما اذا كانت معادلة للدرجات المصرية أم لا . ولا جدال أيضا في أن لدى المجلس من وسائله ومن خبرة رجاله ومركزهم العلمى ما يؤهله للاضطلاع بهذه المهمة على خير وجه . فاذا انتهى المجلس بعد الفحص والدراسة الى رأى معين في القيمة العلمية للدرجة الحاصل عليها المرشح للتعيين أو للترقية فيه ، فلا يمكن النعى على قراره بانسه صدر من غير مختص بإصداره .

( طعن ١٦٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/١٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٨ )

##### المبدأ :

ترقية — القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الصادر بإنشاء جامعة الاسكندرية وتنظيمها — اختصاص مجلس الجامعة بتعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم — تثبته من الشروط اللازمة لذلك — عدم تقيده في ذلك بلحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساسه \*

##### ملخص الحكم :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة ماروق الاول ( الاسكندرية ) قد نص في مادته التاسعة على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها ما نص عليه في الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة » وليس من شك في أن أول واجبات المجلس وهو بصدد الاضطلاع بهذا الاختصاص أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين في مختلف وظائف التدريس ، وهو غير مقيد في ذلك بالاحكام الواردة في

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنسبة للتقريعات والتعيينات الخاصة بأعضاء هيئات التدريس بكلياتها ، ذلك أن المادة ١٣١ من القانون المذكور نصت صراحة على أنه « لا تسري أحكام هذا القانون على .. (٤) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة بما نصت عليه هذه القوانين » .

( طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٩ )

المبدأ :

قرار إداري — قرار مجلس الجامعة في شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الإداري الصادر بإيفاد أستاذ لحضور مؤتمر دولي — اعتباره من قبيل القرارات التنفيذية التي لا ترتفع إلى مرتبة القرارات الإدارية — أساس ذلك وآثره — جواز سحب التسويات المالية الخاطئة في أي وقت دون التقيد ببيعاد .

ملخص الحكم :

إن ما أصدره مجلس الجامعة في شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الإداري الصادر بإيفاد المدعي لحضور مؤتمر المحاسبين هو من قبيل القرارات التنفيذية التي لا ترتفع بحال إلى مرتبة القرارات الإدارية التي تفصح عنها الجهة الإدارية بقصد إنشاء مراكز قانونية جديدة لن صدرت في شأنهم وهو في واقع الأمر لا يدعو أن يكون مجرد تكليف بالتصام بعمل ينجم عنه تسوية مالية مترتبة على تنفيذ قرار التكليف الذي أورد المدعي بموجبها إلى المؤتمر ومن المعلوم أن التسويات المالية التي تقع خاطئة لا تكون بنائاً عن السحب أو الإلغاء في أي وقت ودون التقيد ببيعاد معين متى تبين للسلطات الإدارية وجه خطأها ، وبهذه المثابة فإن انصاح مجلس الجامعة عن استحقاق المدعي أجر السفر المستند إلى تكليفه به، وهو في الحالة المعروضة طبقاً لما سبق بيانه مردود باعتباره دعماً لغير

المستحق . لا يصلح على هذا النحو أن يكون محلاً لقرار إدارى . وغاية الأمر فإن ما أسفر عنه قرار مجلس الجامعة المشار إليه يتحدد نطاقه وحجبه فى قبول عذر المدعى فى التغيب عن حضور المؤتمر وبراءة ساحته من المؤاخذه عن سلوكه فى عدم الوفاء بالواجب الذى كلف به وهو بعينه الأمر الذى كان دون غيره فى المقام الأول بالنسبة للمدعى حين قدم طلبه بمجرد عودته مبثورة فى ١٣/٨/١٩٥٦ حيث ورد قاصراً على شرح ظروفه وبواعث تظلمه ولم يضمنه أية إشارة فيما يتعلق بالمطالبة بمصاريف السفر .

( طعن ١١١٩ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/١/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٥٠ )

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث وتوزيع الدروس والمحاضرات للكليات كما ناط بمجلس الكلية اختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس - يتعين على مجلس الكلية عند بلثته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التى يضمها مجلس الجامعة فى هذا الشأن ولا كان لمجلس الجامعة إلغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد ونفاً للسلطة لتخوله له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون وفى هذه الحالة يزول ماله من أثر ولا يترتب عليها أى حق - مثال : لا يجوز لمجلس الكلية زيادة ساعات الدروس لأعضاء هيئة التدريس عن ٦ ساعات يومياً بالمخالفة للقواعد الصادرة عن مجلس الجامعة فى هذا الشأن - عدم احتية أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى تقاضى أجر عن الساعات الزائدة عن هذا القصاب .

الخصم الحكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص فى المادة ٢٤ على أن يختص مجلس الجامعة بالنظر فى الأمور

الآتية : (١) وضع خطط الدراسة (٢) وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والانشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات .. « وينص في المادة ٢٩ على أن « يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على عرض وزير التعليم العالي وبعد أخذ رأى مجلس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات بتنظيم الأمور الآتية :

(١) اختصاصات مديري الجامعات ووكلائها وأمنائها وعيادات الكليات ووكلائهم وعيادات المعاهد التابعة للجامعات ورؤساء الأقسام بها وجالسها ولجانها ونظام العمل بها وذلك في الحدود المبينة في هذا القانون (٢) .. (٣) .. (٤) .. (٥) .. قواعد الانتداب للتدريس وأعمال الإمتحانات والمكافآت الخاصة فيها (٦) قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم .. (٧) .. (٨) .. « ونص في المادة ٤٠ على أن يختص مجلس الكلية بالنظر في الأمور الآتية : (١) .. (٢) ..

وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس .. » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع قد ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والانشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وأنه ولئن كتبت المادة ٤٠ من القانون قد عهدت إلى مجلس الكلية باختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس إلا أنه يجب على مجلس الكلية في مباشرة هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضعها مجلس الجامعة في هذا الشأن ، وإلا كان لمجلس الجامعة إلغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة تلك القواعد وذلك وفقا للسلطة المخولة له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون ، وفي هذه الحالة يزول بها من اثر ولا يترتب عليها أى حق .

ومن حيث أنه تبين من الأوراق أن مجلس جامعة أسيوط أصدر قرارا في ١٩٦٩/٩/٣٠ بآلا تزيد عدد ساعلت التدريس في اليوم الواحد لعضو

هيئة التدريس والمعيدين سواء المحاضرات أو الدروس النظرية أو العملية على ٦ ساعات ، مع مضاعفة هذا النصاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس غير المتدربين لأية جهة خارج الجامعة . وقد اجتمع مجلس قسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة بجامعة أسيوط في ١٠/٧/١٩٦٩ ، ١١/١٠/١٩٦٩ وأعد جولا مؤتمتا للتدريس وفقا لقرار مجلس الجامعة متضمنا فجسوات ذكر القسم انه لم يمكن تداركها . وقد أعاد وكيل الجدول طائبا إعادة اعداد الجدول وتوزيع اعمل التدريس ووضع المقترحات للندب من خارج الكلية والحلول الممكنة لحسن سير الدراسة تمهيدا لعرضها على مجلس الكلية ، وقد أعد الجدول على أساس أن ساعات التدريس ٧ ساعات يوميا : ووافق مجلس الكلية على ذلك في ٢٠ ، ٢١/١٠/١٩٦٩ ، وقد أرسل مدير الجامعة كتابا تاريخه ١٨/١٢/١٩٦٩ الى عميد كلية الهندسة ضمنه مقترحاته للاستعانة بها على حل المشاكل التي تواجه القسم وضم مدير انجامة كتابه راجيا من أعضاء هيئة التدريس بقسم الهندسة الكهربائية أن يتقدموا حق الوطن عليهم وأن يستجيبوا لنداء الواجب والضمير ويتقربوا بواجباتهم والمسؤوليات المفاه على عاتقهم في الظروف الحقيقة التي تمر بها البلاد . وفي ٢٢/١٢/١٩٦٩ عرض على مجلس الجامعة نظام سير الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية وقرر التمسك بقراره السابق بقواعد تنظيم الدراسة بالجامعة وأن يتولى مجلس كلية الهندسة إعادة النظر في قراراته بشأن جداول الدراسة والانتدابات خارج الجامعة وذلك في ضوء قرار مجلس الجامعة قرر مجلس الجامعة الا تجاوز عدد ساعات التدريس لكل عضو عن ٦ ساعات يوميا اذا كانت لا تتضمن ساعات عملية ، فاذا تضمنت ساعات عملية جاز رفع الحد الأدنى إلى ٨ ساعات يوميا ، وفي ٢٤/٥/١٩٧٠ قرر مجلس الجامعة نظرا للظروف الاستثنائية التي واجهتها بعض الاقسام من حيث قلة أعضاء هيئة التدريس وصعوبة الحصول على الانتدابات اللازمة الا بخضم من المساعات الاضافية ساعات الانتداب الخارجية الا ما يزيد على ٦ ساعات فقط وعلى أن يعمل بذلك خلال العام الجامعي ١٩٧٠/٦٩ .

ومن حيث انه بما تستخدم أن مجلس جامعة أسيوط قد أصدر قرارات بتحديد عدد ساعات التدريس يوميا بكلية الجامعة المختلفة ، وهي من

المسائل التي ينفذ الاختصاص فيها لمجلس الجامعة وفقا لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من خطط الدراسة ونظام الدروس والمحاضرات . ومن ثم لا يكون لمجلس كلية الهندسة ان يضع نظاما يغير هذه القرارات التنظيمية العامة . واذا كان مجلس الجامعة قد قرر بجسته المنعقدة في ١٩٦٩/١٢/٢٢ لدى استعراضه نظام الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة التمسك بقراره وطلب من مجلس كلية الهندسة اعادة النظر في قراره المخالف ، فان مجلس الجامعة يكون قد انقضت مدة مجلس الكلية في هذا الشأن ومن ثم لا يكون للدمى الحق في المطالبة بزيادة حقوق استنادا الى قرار مجلس الكلية المشار اليه ، ولا وجه لما ذهب اليه المدعى من ان قرارات مجلس الجامعة المشار اليها قد صدرت بالمخالفة لللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ والتي تنص في المادة ٣٣٥ على ان يمنح اعضاء هيئة التدريس المعينون بالمكافآت عند قيامهم بالقاء دروس او محاضرات او تبارين عملية في جامعتهم اذا زاد عدد ساعات الدروس او المحاضرات او التبارين العملية التي يقومون بها اسبوعيا على عشرة بالنسبة للاستاذة المساعدين ، ولا وجه لذلك لان قرارات مجلس جامعة اسبوط لم تتضمن حرمان اعضاء هيئة التدريس من المكافآت عن ساعات العمل التي تزيد على هذا القدر ، وانما حددت ساعات العمل بست ساعات يوميا ، ولما كان الاصل ان منحه الاجر الاضافي امر جوازي تتركه الجهة الادارية المختصة حسبها نراه محققا للمصلحة العامة . وقد راعى مجلس الجامعة في قراره - على ما هو ثابت من الاوراق - مصلحة الكلية واعضاء هيئة التدريس على السواء بعدم اراعتهم ، ومن ثم فان مجاوزة عدد ساعات التدريس بالمخالفة لقرارات مجلس الجامعة ، لا تعد به في مجال حساب المكافآت ، والثابت من الاوراق ان المدعى قد منح مكافأة عن ساعات التدريس التي زادت على ١٠ ساعات اسبوعيا في حدود ٦ ساعات يوميا دون اعتداد بما زاد على هذا القدر اليومي وبالتالي تكون الجامعة قد املت في حقه صحيح حكم القانون ويكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون خليفة بالفرض .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد أخذ بهذا النظر فيكون قد اصاب

الحق ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون ويتمين من ثم الحكم برفضه .

( طعن ٧١٦ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٣/٥/١٩٧٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٥١ )

المبدأ :

مجلس الجامعة - سلطته في تعيين أعضاء هيئات التدريس - لا قيد عليها بالتزام أسلوب معين في تقدير كفاية المرشح - ولا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

إن مجلس الجامعة بوصفه السلطة التي ناطبها القانون اجراء التعيين والتي تملك - بحالها من مكانة عليا - أن تتصدى للبوضوع برمته وتتخذ قرارا فيه ، وهي في ترخصها في تقدير النواحي العلمية والفنية المتصلة بكفاية المرشحين والترجيح فيها بينهم ليست مقيدة بأسلوب معين يجب التزامه في التقدير ، بل الأبر متروك لوزنها دون معقب عليها من هذه المحكمة ما دام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة ومن ثم فلا وجه للنمى على قرار مجلس الجامعة الطعون فيه طالما اكتملت الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ومنها أن تقارير أعضاء اللجنة المشكلة لفحص الانتاج الطبى كانت جميعها معروضة عليه واتخذ قراره في شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتعليق لوجوه النظر في هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مخالفة من رأى مناقشته من أصحابها ولم يقم دليل من الأوراق على أنه صدر في ذلك عن هوى أو تحت تأثير شكوك قنيت اليه .

( طعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق - جلسة ٨/١١/١٩٧٠ )



### قاعدة رقم ( ٢٥٢ )

#### المبدأ :

من واجبات مجلس الجامعة وهو بصدد تعيين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن يثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للتشريع للترقية أو التعمين — يدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها في وظيفة مدرس للتعيين في وظيفة أستاذ مساعد — يترتب على ذلك أنه بما كان يجوز لمعيد كلية العلوم أن يتصدى استقلالاً لحفظ طلب مقدم للتشريع لوظيفة أستاذ مساعد بقوله أنه غير مستوفٍ للشروط الزمنية اللازمة للتعيين — كان من المتعين على كلية العلوم والأمر لا يتعلق يبحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعمين أن تعرض الأمر على مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات .

#### ملخص الحكم :

إن المادة ٥١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أنه « يشترط فيمن يعين أستاذاً مساعداً أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبقتها » .

وحيث أن المحكمة التشريعية التي قام عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة أستاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الكليات الجامعية أو في معهد علمي من طبقتها إنما تستند إلى رغبة المشرع في أن يتوافر فيمن يتولى منصب أستاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وبران علمي في ممارسة التدريس وبهذه المثابة فهو شرط أساسي من شروط التعمين في وظيفة أستاذ مساعد .

وحيث أن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد أنسلط ( م — ٢١ — ج ١٢ )

بمجلس الجامعة سلطة تعيين الاساتذة وسائر اعضاء هيئة التدريس وترتيبهم وتاديبهم وتنظيم من الجامعة ومن اول واجبات المجلس وهو بصدد التعيين ان يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية او التعيين ويدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب تضاؤها في وظيفة مدرس للتعيين في وظيفة استاذ مساعد .

وحيث ان الامر فيما يتعلق بتحديد هذه المدة لا يعدو ان تكون هذه المدة قد قضيت في كلية جابعية والامر في تقدير توفر المدة في هذه الحالة من اختصاص مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين ، ولما ان تكون هذه المدة قد قضيت في معهد علمي من طبقة الجامعة والامر في تحديد مدى التطابق بين الكلية الجابعية والمعهد العلمى مرده الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات اذا كان تقرير ذلك قد ينصرف اثره الى اكثر من كلية او جامعة واحدة بحيث يتعين التنسيق بين الكليات الجابعية المختلفة من سلطة اعلى من سلطة مجلس الجامعة المختص وذلك لمعلا لنص المادة ٣٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ حيث نصت على ان من يمين اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات التنسيق بين الكليات والاقسام المتناظرة وبين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وحيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق ان كلية العلوم بجامعة عين شمس قامت بالإعلان عن شغل وظيفة استاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية في ١٩٦٦/١٢/٣٠ وقد تقدم لشغل الوظيفة المعلن منها كل من الدمي الدكتور . . . المدرس بالكلية منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ والدكتور . . . المعلنون في ترقيته والذي عين في وظيفة مدرس بذات الكلية من ١٩٦١/٢/٢٨ ولما كانت مدة الدمي تقل عن المدة اللازمة للتعيين في الوظيفة المعلن عنها من وجهة نظر الجهة الادارية فقد حفظ عميد الكلية هذا الطلب اداريا وقامت الكلية بتحويل الطلب المقدم من الدكتور . . . بصفته المتقدم الوحيد لشغل الوظيفة المعلن عنها الى الجهة الطبية المختصة وسار هذا الطلب بعد ذلك في مساره الطبيعي من عرض على مجلس القسم ثم مجلس الكلية ومجلس

الجامعة الى ان صدق وزير التعليم العالى على تعيين المطعون فى ترقيته  
فى ١٩/٢/١٩٦٧ وهو القرار المطعون فيه .

وحيث انه ما كان يجوز لمعيد كلية العلوم ان يتصدى استقلا لحفظ  
الطلب المقدم من المدعى لترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بمقوله انه غير  
مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين ، وان المادة ١٣ من اجراءات  
تواعد الاعلان الصادرة من المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ٤/٢٩ و  
١٩٥٩/٥/٢ قضت بانه على الكليات الا تحول للجان العلمية الا الطلبات  
التي استوفى اصحابها الشروط الشكلية الواردة فى قانون الجامعات  
ذلك ان الامر فى النزاع المائل لا يتعلق بشرط من الشروط الشكلية اللازمة  
للتعيين وانما يتعلق بناحية موضوعية تتعلق بمدى توافر شرط من شروط  
التعيين وهى مدة الخبرة الزمنية اللازمة للتعيين فى الوظيفة المعلن عنها ومدى  
التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمى الذى من طبقته وهى امور مردها  
الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، خاصة انه واضح من  
الاطلاع على ملف خدبة المدعى واوراق الدعوى ان المدعى كان معينا فى كلية  
العلوم بجامعة عين شمس منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ نقلا من كلية المعلمين بالقاهرة  
وكان تحت نظر كلية العلوم عند تعيينه بها ملف خدبة المدعى بكلية المعلمين  
وانه معين بها منذ ١٩٥٣ . كما عين فى وظيفة مدرس فى يونيو ١٩٥٩ اثر  
حصوله على درجة الدكتوراه ، كما انه واضح من الاطلاع على اوراق  
الدعوى ان المدعى قدم طلب الى معهد كلية العلوم بجامعة عين شمس مؤرخا  
فى ١٩٦٣/٤/٤ فوضح فيه انه عين فى وظيفة مدرس بقسم الكيمياء الحيوية  
اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٢ وان له اقدمية فى هذه الوظيفة بكلية المعلمين  
بالقاهرة من ١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعتبار اقدميته فى وظيفة  
مدرس من تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للادة ٥٩ من قانون تنظيم  
الجامعات ، كما وان المدعى بعد تقديم طلبه للترشيح لوظيفة استاذ مساعد  
فى ١٩٦٧/١/١٢ عاد فى ١٩٦٧/١/١٩ وقدم طلبا آخر يشير فيه الى طلب  
ترشيحه وانه لما كان له اقدمية فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين بالقاهرة من  
١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعطائه اقدميته فى وظيفة مدرس من  
تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات

أسوة بزميليه الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . ولذلك كان يتمين على كلية العلوم وقد أصبح الأمر أمامها واضحاً ، أنه لا يتعلق ببحث شروط شكلية بل يتعلق بشروط من شروط التعيين أن يعرض الأمر على مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات حيث يتعلق الأمر بهدى التطبيق بين كلية جامعية ومعهد علمي من طبقتها خاصة وقد سبق أن تصدى المجلس الأعلى للجامعات لبحث حالات مماثلة . ومن ثم فإن كلية العلوم بجامعة عين شمس بحفظها طلب المدعى للترشيح في وظيفة أسناذ مساعد دون أن تتحرى الحقيقة عن مدة خدمته السابقة بكلية المعلمين دون أن تعرض الأمر على مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات وعرضها أمر ترشيح المعلمين في ترقية الدكتور . . . . . وهذه على اللجنة العلمية والمجالس العلمية المتخصصة باعتباره المرشح الوحيد تكون قد انخرغت عن جادة الصواب وخالفت القانون .

( طعن ٧٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٤/٣/١٩٧٦ )

#### قاعدة رقم ( ٢٥٣ )

##### المبدأ :

الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس ينمذ لمجلس الجامعة — عدم تفيد بالترتيب الذي تتوخاه لجان فحص الانتاج العلمي — اعتقاد اللجنة خطأ بوجود درجتين شافرتين مما دفعها الى عدم التفضيل بين المرشحين لها لا يعيب قرار تعيين احدهما في الدرجة الوحيدة الخالية ما دام ليس منوطاً باللجنة التفضيل بين المرشحين — القول المرسل بوجود حقد شخص بين المدعية ومعبدة الكلية لا يصلح دليلاً على الانحراف بالسلطة — أساس ذلك مثال .

##### ملخص الحكم :

انه يبين من الرجوع الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الأزهر أن المادة (٤) تنص على أنه يشترط فيمن يعين استاذًا مساعدًا :  
١ - أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في  
أحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبيعتها .  
ب - أن يكون قد مضت أحدى عشرة سنة على الأقل على حصوله على  
درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها . ج - أن يكون قد قام في مادته  
وهو مدرس بإجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويجوز استثناء أن  
يعين مرشحون من خارج الجامعات إذا توافرت فيهم الشروط الآتية . . . . .  
وتنص المادة (٧) على أن يشكل مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية  
لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير ملصق عن هذا الانتاج  
ومما إذا كان يرقى لاستحقاق الترشيح للوظيفة التى تقدم إليها مع ترتيب  
المرشحين فى حالة تعددهم بحسب كتابتهم العلمية وتقضى المادة (٨) بشأن  
يعين وزير شئون الأزهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الأزهر  
بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص  
ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . . وتقضى المادة (٩) بأنه  
الى أن يتم تشكيل مجلس جامعة الأزهر وهيئاتها المختلفة المبينة فى القانون  
رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها  
يتولى وزير الأزهر اختصاصات مجلس الجامعة ويتولى مدير الجامعة باقى  
الاختصاصات . . وتنص المادة (٤٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١  
المشار اليه على أن « يختص مجلس جامعة الأزهر بالنظر فى تعيين أعضاء  
هيئات التدريس بالجامعة ونظهم وإيادهم فى المهام العلمية » .

ويستفاد من النصوص السابقة أولا : أنه يشترط فيمن يعين استاذًا  
مساعدًا بجامعة الأزهر أن يكون قد شغل وظيفة مدرس فى أحدى الجامعات  
بالجمهورية العربية وتتوافر فيه الشروط الواردة فى المادة (٤) من القرار  
الجمهورى المشار اليه ويجوز استثناء أن يعين مرشحين من خارج الجامعات  
بشروط معينة . . وثانيا : أن مهمة اللجنة العلمية هى فحص الانتاج العلمى  
للمرشح للتحقق من توافر شرط الكفاءة العلمية ولتقرير ما إذا كانت البحوث  
التي تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كتابته وكفائه

بأبى المرشحين . وثالثا : أن تعين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بتم بقرار من وزير شؤون الأزهر بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وقد فوض وزير شؤون الأزهر ففى اختصاصات مجلس الجامعة ومنها تعيين أعضاء هيئة التدريس كما فوض مدير الجامعة ففى أبى الاختصاصات وذلك بمقتضى المادة (٩) من القرار الجمهورى رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ السالف الذكر .

ومن حيث أنه متى وضع الأمر على الوجه المتقدم وكان الثابت من الأوراق أن الدكتور . . . . . المطعون ففى تعيينها قد توافر ففى حقها — عند صدور القرار المطعون ففىه — قضاء خمس سنوات ففى وظيفة مدرس للغة العربية بكلية البنات بجامعة عين شمس وكلية البنات الإسلامية بجامعة الأزهر كما توافر ففىها شرط انقضاء احدى عشرة سنة على حصولها على درجة الليسانس وقد تحقق أيضا شرط الجدارة ففى الانتاج العلمى الذى يؤهلها لشغل وظيفة استاذ مساعد حسبما انتهت اليه اللجنة العلمية المختصة فمن لم فقد كانت مستجيبة لشروط التعيين ففى وظيفة استاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القرار الجمهورى رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه واذا صدر القرار بتعيينها ففى هذه الوظيفة من السلطة التى تملكه قانونا ففانه يكون قد صدر سلبها ومطابقا للقانون .

ومن حيث أنه لا وجه لما تدره المدعية من أن عدم ترتيب اللجنة العلمية بين المدعية والمطعون عليها بحسب كفايتها العلمية يبطل تقرير هذه اللجنة ذلك لأنه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة العلمية المشكلة لفحص الاعمال العلمية للمتقدمين لو وظيفة الاستاذ المساعد بموضوع الطعن والمؤرخ ففى ٢١ من مايو سنة ١٩٦٤ أنه بعد أن استعرضت هذه اللجنة الابحاث العلمية لكل من المدعية والمطعون عليها انتهت الى أن كلا من المتقدمين جديرة بشغل وتليفة استاذ مساعد للغة العربية بكلية البنات الإسلامية بجامعة الأزهر مما يستفاد منه أن هذه اللجنة ارتلت أن كلا من المدعية والمطعون عليها على درجة متساوية من الكلية العلمية تؤهلها لشغل الوظيفة المذكورة تاركة لسلطة

التعيين المناضلة بينهما وأذ كان تضاء هذه المحكة قد جرى على أن الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس إنما يتعقد لمجلس الجامعة وهو وإن كان مارسه بعد الاستيناق من تحقيق شرط الكفاية العلمية في المرشح بوساطة اللجنة العلمية إلا أنه وإن يكن مقيدا بقرار هذه اللجنة فيها يتعلق بمستوى هذه الكفاية إلا أنه غير مرتبط بالترتيب الذي تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين فمن ثم فإن النتيجة التي انتهت إليها اللجنة في تقريرها قد صدرت سطحية غير مشوية بأي عيب .

ومن حيث أنه بالنسبة الى ما اثارته المدعية من النقص على القرار محل الطعن بعيب الانحراف بالسلطة وتدليلها على ذلك بالخطاب المرسـل اليها من الدكتور . . . . . أحد أعضاء اللجنة العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين والذي جاء به أن عميدة كلية البنات اتصلت بالدكتور / . . . . . رئيس اللجنة وتغيرته بأن هناك درجتين لوظيفتي استاذ مساعد ولذلك فلا داعى للتفضيل بين المتقدمين للوظيفة وقد أخبره الدكتور . . . . . بذلك وطلب منه تقرير صلاحية الاثنتين دون المناضلة بينهما وأنه لولا ذلك لكتب التقرير بافضلية المدعية على المطعون عليها فانه لما يقتل من جهة ما ورد بهذا الخطاب أولا : أنه غير مؤرخ أى لم يذكر فيه تاريخ تحريره . وثانيا : أن المدعية لم تورد له ذكر في تظلمها المؤرخ في ١٩٦٤/٩/٢٣ رغم تقديمها لهذا التظلم بعد صدور قرار تعيين المطعون عليها بحوالى الشهرين وثالثا : أن المدعية لم تقم أى دليل على ما ذكرته من وجود حد شخصي بينها وبين عميدة كلية البنات غير مجرد قولها المرسل ورغم ذلك واستكمالا لأوجه تناقض المدعية حققت المحكة هذه الواقعة وسمعت أقوال أعضاء اللجنة العلمية الثلاثة وثبت منها أن الدكتور . . . . . محرر الخطاب وإن كان قد أصر في شهادته على ما جاء بخطابه إلا أنه أقر كذلك بصدق ما قرره في يومه الدكتور . . . . . في شهادته من أنه أخبره بأنه كان مشغوعا في إرساله الخطاب المذكور الى المدعية كما يقتل من جهة الوثائق الواردة بهذا الخطاب . أما عضوا اللجنة وهما الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . فلم يؤيد محرر الخطاب فيها ذهب إليه في خطابه من أنه لو كان يعلم بوجود وظيفة استاذ

مساعد واحدة لفضل المدعية على المطعون عليها في الكفاية العلمية اللازمة لهذه الوظيفة ونفيا أن محرر الخطاب أبدى هذا الرأي لها عند تحرير تقرير اللجنة وأكدا صحة ما انتهى إليه التقرير من أن كلا من المدعية والمطعون فيها جديرة بشغل وظيفة استاذ مساعد اللغة العربية بكلية البنات بجامعة الأزهر وأن اللجنة تركت لسلطة التعيين الترجيح بينهما وأضافا أن ما قيل من وجود درجتين شاعرتين لوظيفة استاذ مساعد لم يكن له تأثير على النتيجة المشار إليها التي انتهى إليها التقرير مما تطئن معه المحكمة الى سلامة هذا التقرير بما ينأى به عن عيب الانحراف بالسلطة ومن ثم يكون قد صدر صحيحا مبررا من هذا الميب ..

( طعن ١٩٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٧٤ )

#### قاعدة رقم ( ٣٥٤ )

##### المبدأ :

قرار مجلس الجامعة بتعيين أعضاء هيئة التدريس — قرار إداري — وجوب قيامه على سبب صحيح — عدول مجلس الجامعة عن قراره بأن المرشح لا يرقى به انتاجه العلمي لاستحقاق الوظيفة — يعتبر سببا لهذا القرار بمقتضاه اعتبار التعمين قائما من تاريخ صدور القرار المسحوب — ببيان ذلك .

##### ملخص الحكم :

أن القرار الذي يصدره مجلس الجامعة في شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أي قرار إداري آخر — يجب أن يقوم على سبب صحيح ، ولا يكون له سبب للقرار إلا إذا تلمت حالة واقعية أو قانونية تسوغ إصداره وللقضاء الإداري في حدود رقابته القانونية أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانوني غير أن هذه الرقابة القانونية لا تعنى أن يحل القضاء الإداري نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به إصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه ، وذلك اعتبارا بأن هذا الأمر متروك لتقديره ووزنه في ضوء ما تقدمه إليه اللجنة العلمية .



من بيانات بشأن مدى قيام الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرير بالتالى اصدار القرار — وانما تجد الرقابة القضائية حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها مجلس الجامعة فى هذا الخصوص مستفادة من الاوراق ومستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا او قانونا ، فاذا كانت منترعة من اصول غير موجودة او كانت مستخلصة من اصول لا تنتجها او كان تكيف الوقائع القائمة ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون كان القرار نافذا لوكن من اركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفنا للقانون : اى اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا او قانونا فقد قلم القرار على سببه وكان مطابقا للقانون .

• ومن ثم ولما كان مجلس جامعة الاسكندرية بعد ان رفض بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/٦/٢٩ الموافقة على تعيين المطعون ضده فى وظيفة استاذ مساعد مادة البكتيريولوجيا بالمعهد العالى للصحة العامة استنادا الى ما ارتاه من ان تقديم بحثين فقط احدهما جيد والثانى مقبول لا يرقى بالمطعون ضده لاستحقاق الوظيفة ، عاد بناء على التظلم المقدم من المدعى فقرر بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/١٠/٢٦ تكليف عميد المعهد بتقديم مذكرة لاعادة النظر فى الموضوع فى ضوء ما دار من مناقشات بالجلسة الاولى ، فلما اعيد العرض بجلسته ١٩٦٥/١٢/٢٨ ناقش المجلس مذكرة عميد المعهد وانتهى الى الموافقة على تعيين المطعون ضده فى الوظيفة المعلن عنها ، وذلك بعد تحييس حالته ومؤهلاته العلمية والابحاث ذاتها المقدمة منه ثم اعادة الموازنة والترجيح ، وبهذه المثابة فان مجلس الجامعة فى قراره الاخير قد دمج قراره الاول الذى اطرح فيه النتيجة التى انتهت اليها اللجنة العلمية بانه لم يكن قائما على سبب صحيح من الواقع والقانون ولم يكن مستخلصا استخلاصا سليما من عيئون الاوراق ، وبالتالى فان قرار مجلس الجامعة بالموافقة على تعيين المطعون ضده يحل فى طبياته افصاحا عن نية المجلس فى سحب قراره الاول واعتباره كان لم يكن وهذا السحب يستتبع العودة بحالة المطعون ضده وكان القرار المسحوب لم يصدر قط ولم يكن له اى وجود قانونى ومن ثم يقتضى الامر محو

كل اثر للقرار المذكورين وقت صدوره واعادة بناء مركز الطعون ضده وكان القرار الصادر بالموافقة على تعيينه قد صدر يوم ١٩٦٥/٧/٢٩ وهو نارسخ صدور القرار المسحوب وما يتبع ذلك من اعمال سائر الآثار المترتبة على السحب .

( طعن ٨٢٨ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٠ )

### قاعدة رقم (٢٥٥)

#### المبدأ :

تعيين الحدود القصوى للمكافآت الإضافية في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات لا يمنع مجالس الجامعات من تقرير حدود أقل في حدود الاعتبارات المالية .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قد خولت مجلس الجامعة اختصاص « وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاستغلال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وكذلك ادارة حركة الامتحانات وتشمل مدة اشغال المحضين ولجان الامتحانات ومقدار مكافآتهم وكيفية تعيينهم وواجباتهم » كما نصت المادة ٢٩ منه على ان يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون، وقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المشار اليه بالقرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ مضمنة تحديد فئات المكافآت المالية التي تمنح لاعضاء هيئات التدريس مقابل قيامهم بإلقاء دروس ومحاضرات وتمارين عملية تجاوز النصاب المحدد اسبوعيا لكل فئة من فئات الهيئات المذكورة وعلى أن تمنح المكافأة بعد أقصى معين شهريا يختلف باختلاف وظيفة عضو هيئة التدريس كما حددت اللائحة أيضا المكافآت من أعمال الامتحانات وحدودها القصوى .

ان ما أوردته اللائحة التنفيذية بشأن الحدود القصوى لما يمنح من مكافآت عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة عن النصاب

المحدد لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يعنى سوى التزام مجالس الجامعات بتلك الحدود القصوى وعدم تجاوزتها فى تقريرها لتلك المكافآت دون أن يمس بعد ذلك باختصاصها الاصيل المستند مباشرة من القانون فى توزيع الدروس والمحاضرات والتأريين العملية على أعضاء هيئات التدريس بما يراه محققا لاهداف مرفق التعليم الجلهى وفى حدود اعتمادات الميزانية المقررة له . ولها بهذه المثابة أن تقرر حدودا للمكافأة تقل عن الحدود التى حددتها اللائحة المشار إليها طالما أنها تلتزم فى تقريرها بعدم تجاوز تلك الحدود القصوى .

أن القاعدة الأساسية التى تحكم صرف المكافأة عن الاعمال الإضافية هى وجوب التزام حدود اعتمادات الميزانية المقررة فى جميع الأحوال ومن ثم فإن تقرير فئة المكافأة فى كل وزارة أو مصلحة بمراعاة هذا الاتصى يتقيد حتما بهذا الضابط ذلك أنه لما كان الاصل فى هذه المكافأة أنها منحة تخبيرية للإدارة فإن هذه الأخيرة تملك تقيد منحها بما تراه من الشروط محققا للمصلحة العامة .

( طعن ١٣٥٥ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٨/٢/١٩٧٢ )

قاعدة رقم ( ٢٥٦ )

المبدأ :

تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجالس الجامعات طبقا لحكم المادة ٥٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - حلول وزارة التعليم العالى محل وزارة التربية فى هذا الفصوص طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسؤوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى - لا حتمية فى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى هذه المجالس فى ظل التوضيحات التالية :

ملخص التوضيحات :

أن القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسؤوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى اذ ناط بهذه الوزارة بمسؤولياتها بالنسبة لهذا النوع من

التعليم على النحو المبين فيه ، نص في البند ثالثا ( فقرة خامسة ) من مادته الأولى على أن « يكون لوزير التعليم العالي ولوزارات التعليم العالي في حدود المسئوليات الواردة بهذا القرار الصلاحيات التي كانت لوزيرى ولوزارتى التربية والتعليم المركزية والتنفيذية في القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة والمعاملات الثقافية الخارجية والشعبية القومية لليونسكو والبعثات ومجبع اللغة العربية والمؤسسات » .

ومعاد ذلك ان وزارة التعليم العالي أصبحت هي المختصة بشئون التعليم العالي اذا انتقل إليها ما كان مهودا لغيرها من اختصاص في هذا المجال بما في ذلك اختصاصات وزارة التربية والتعليم المتعلقة بالتعليم العالي .

ومن حيث ان المادة ٢٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يؤلف مجلس الجامعة على الوجه الآتى : مدير الجامعة : وله رئاسة المجلس » .

وكيل الجامعة ، عمداء الكليات ، عمداء المعاهد التابعة للجامعة ، ممثل لوزارة التربية والتعليم يختاره الوزير من بين كبار موظفيها ، ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة في شئون التعليم الجامعى والشئون العامة يعينون بقرار من وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد « وظاهر من هذا النص ان وزير التربية والتعليم بمقتضى اختصاصه السابق لشئون التعليم العالي كان يختص باختيار أحد كبار موظفى وزارته ممثلا لها في مجلس الجامعة ، كما كان يختص باختيار ثلاثة اعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة في شئون التعليم الجامعى والشئون العامة ، وذلك بعد أخذ رأى مجلس الجامعة لمدة سنتين قابلة للتجديد » .

وحيث أن هذا الاختصاص قد انتقل طبقا للبند الثالث من الفقرة الخامسة من المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١

المشار إليه من وزير التربية والتعليم الى وزير التعليم العالي ضمن ما انتقل اليه من الصلاحيات والاختصاصات التي كانت مفعودة له في خصوص التعليم الجامعي بمقتضى القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة .

وانه متى كانت اعتبارات التنسيق بين التعليم العالي الذى تتولاه وزارة التربية والتعليم ، والتعليم الجامعى الذى تشرف عليه وزارة التعليم العالي ، تقتضى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجلس الجامعة - فانه والى حين اقرار هذا التمثيل بنص صريح - فان سبيله فى ظل التشريع القائم ان يرامى اختيار أحد كبار موظفى وزارة التربية والتعليم لعضوية مجلس الجامعة ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالي من ذوى الخبرة فى التعليم الجامعى والشئون العامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

وفناء على ما تقدم فان وزارة التعليم العالي هى التى تمثل فى مجلس الجامعة بمن يقع عليه اختيار وزيرها من كبار موظفيها وأن وزارة التربية والتعليم لا تمثل حتما فى هذا المجلس فى ظل التشريعات القائمة وسبيل هذا التمثيل أن يختار أحد كبار موظفيها لعضوية هذا المجلس ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالي من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

( غنوى ٢١٥ فى ١٧/٢/١٩٦٣ )

## الفرع الرابع عميد الكلية

قاعدة رقم ( ٢٥٧ )

المبدأ :

لا تسرى أحكام القانون الجديد رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ على عمداء  
المعنيين والوكلاء المنتخبين طبقاً للقانون القديم فيما يتعلق بواقعة تعيينهم  
وليس له أثر رجعي ولكنه يسرى بأثر مباشر فيما يتعلق بمدة شغل هذا  
المنصب وبالتالي تمتد مدة الوكلاء الى سنتين .

ملخص الفسوى :

بحثت قسم الزاى مجتمعاً بجلسته المنعقدة فى ٢٨ من أكتوبر سنة  
١٩٥١ سدى اثر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ فى مراكز عمداء ووكلاء  
الكليات المعنيين طبقاً للقانون القديم ولما تته مدة مبادتهم . وتبين ان  
المادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة  
نابوق الاول كانت تنص على ان :  
لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس الكلية ويتولى  
ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

ويعين الوزير العميد من بين ائتم الاساتذة المصريين الخمسة ذوى  
الكراسى ويكون تعيينه لمدة ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من السادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار  
مسبب من الوزير .

ولا يجوز تعيين العميد المقال قبل مضى سنتين .

ووكيل الكلية ينتخبه سئويا مجلس الكلية من بين الاساتذة  
ذوى الكراسى .

وفى ٢٥ من يوليو سنة ١٩٥١ صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤١  
مستبدلاً نصاً جديداً بنص المادة ١٣ السابق ذكره جاء فيه أن :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس « الكلية » ويتولى  
ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

يعين العميد بأمر من وزير المعارف العمومية من بين ثلاثة من الأساتذة  
المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكلية ويكون تعيينه لمدة  
ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من العادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار  
من الوزير بعد موافقة مجلس الجامعة .

ولا يجوز اعادة ترشيح العميد المقال قبل مضي سنتين .

وكيل الكلية ينتخبه مجلس الكلية من بين الأساتذة المصريين ذوى  
الكراسى لمدة سنتين قابلة للتجديد ويقوم مقام العميد عند غيابه فى  
جميع اختصاصاته .

وعلى اثر صدور هذا القانون استطلعت جامعة فاروق الاول رأى  
ادارة الرأى لوزارتى المعارف العمومية والصحة العمومية فى مدى اثر هذا  
القانون فى مراكز عمداء الكليات وكلائها الموجودين عند صدوره فالتت  
الادارة بكتابها رقم ٤٧٥ المؤرخ ٢٨ من أغسطس سنة ١٩٥١ بأنه طبقا  
للأثر المباشر للقانون السالف الذكر يتمين انتهاء مدد عمداء الكليات المعنيين  
طبقاً للقانون القديم ودعوة مجالس الكليات لترشيح ثلاثة من الأساتذة  
المصريين ذوى الكراسى ليأمر وزير المعارف بتعيين العميد من بينهم طبقا  
لنصوص القانون الجديد الذى صدر ونص فى مادته الثانية على أن ينفذ  
ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

أما بالنسبة الى وكلاء الكليات المنتخبين فى ظل القانون القديم لمدة  
سنة ثم صدر القانون الجديد قبل نهاية تلك المدة معدلاً لها بجعلها سنتين  
نقد رأت الإدارة أن القانون الجديد هو وحده الواجب التطبيق على هذه  
الحالة وبالتالي تمتد مدة الوكالة الى سنتين .

وبعرض هذا الموضوع على مجلس الجامعة قرر عرضه على قسم  
الرأى مجتمعاً ..

وقد لاحظ القسم ان القاعدة العامة تقضى بأن القوانين لا تسرى  
الا من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها اثر فيها وقع قبلها فالتوانين لا تطبق  
الا على الوقائع التى تمت فى ظلها .

ولا يرد على هذا الا استثنائين :

الاول - القوانين المفسرة : على ان الواقع ان سريان هذه القوانين  
على الماضى ليس استثناء من القاعدة العامة . لان هذه القوانين ليست  
منشئة لاحكام جديدة بل كائفة ومفسرة لما غمض من احكام القوانين  
المفسرة ومن ثم كان من الطبيعى ان تسرى من تاريخ سريان تلك القوانين .

الثانى - القوانين التى يرد بسرياتها على الماضى نص صريح بها :

وقد ذكر هذا الاستثناء صراحة فى المادة ٢٧ من الدستور .  
وحتى هذه القوانين تنفذ حرية المشرع فى النص فيها على الرجعية عدم  
المساس بالحقوق المكتسبة طبقاً للقوانين القديمة .

وعلى ذلك فما لم ينص القانون على سريانه على الماضى فانه لا يطبق  
الا من تاريخ صدوره سواء كان من القوانين العامة او الخاصة وقد رددت  
ذلك محكمة القضاء الادارى فى عدة احكام لها . على ان القوانين تطبق  
بأثرها المباشر من تاريخ نفاذها على كل ما يقع فى ظلها من وقائع بل وعلى  
الآثار المستقبلية للوقائع السابقة عليها ، والآثر المباشر للقانون يختلف  
عن الآثر الرجعى له فى أن مقتضى الآثر المباشر ان يطبق القانون الجديد  
على الوقائع التى تحدث من تاريخ نفاذه وكذلك على آثار او احكام المراكز  
القانونية الناشئة عن الوقائع التى تمت قبل صدوره كما سبق القول -  
اما الآثر الرجعى للقانون - اذا ما نص عليه .. فمقتضاه سريان القانون  
على الوقائع التى تمت قبل صدوره .

ويتطابق هذه المبادئ على الحالة المعروضة تبين أن هناك واقعة



هى واقعة التعمين تمت فى ظل القانون القديم فلا يمكن ان يحكمها الا هذا القانون . لأن القانون الجديد لم ينص على تطبيقه باثر رجعى .

وهذه الواقعة قد انشأت مركزاً قانونياً حدد نطاقه القانون القديم من حيث الاختصاص والمدة وغيرهما ثم جاء القانون الجديد معدلاً الأحكام هذا المركز . فينطبق هذا القانون الجديد من تاريخ نفاذه — على هذه الأحكام أو الآثار المستقر ترتيبها تحت سلطانه .

اما بالنسبة لوكلاء الكليات فتطبيقاً للبادئ السابقة يطبق القانون الجديد على محتهم اذ هى حكم أو أثر للمركز القانونى الذى تكون فى ظل احكام هذا القانون وبذلك انتهى القسم فى جلسته المنعقدة فى ٢٧ من مايو سنة ١٩٥١ بالنسبة الى وكلاء كليات جامعة عؤاد الأول .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان القانون الجديد لا يسرى على العمداء الحاليين بل يستهرون فى مراكزهم الى أن تنتهى مدة عمتهم لما فيما يختص بالكواك فان القانون الجديد هو الذى يطبق بالنسبة الى مدة وكالتهم تمتد الى سنتين .

( انتهى ٥٩٤ فى ١١/١١/١٩٥١ )

### قامعة رقم ( ٢٥٨ )

#### المبدأ :

يتبع باطلا الانتخاب الجزاء لمادة كلية من كليات الجامعة . كما وان الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح للعمادة هى ان يرشح كل عضو من اعضاء مجلس الكلية ثلاثة أساتذة وليس واحداً .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ المعدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥١ فى نقرتها الثانية على ان يعين العميد بأمر من وزير المعارف من بين ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكليات .

( م — ٢٢ — ج ١٢ )

ومن حيث ان المخاطب في هذا الحكم القانوني هو مجلس النقيب ولما كان المجلس يتبذل في الاعضاء الذين يتكون منهم فان الخطاب في تلك القاعدة القانونية يكون موجها الى كل عضو من هؤلاء الاعضاء مما يستتبع حتما لزوم ان يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة والا وقعت العملية باطللة .

ومن حيث ان هذا النظر يؤيد ان هذه الطريقة هي وحدها دون غيرها التي تتم الترشيح المطلوب في عملية انتخاب واحدة تتكافأ فيها الفرص بالنسبة الى المرشحين ثلاثتهم لان ترشيح كل عضو لثلاثة يترتب عليه حتما ان تثر العملية ثلاثة على الأقل من الاساتذة فلا تتعطل سلطة الوزير في الاختيار من بين ثلاثة .

اما الطريقة التي اشار باتباعها كتاب ادارة الجامعة وهي ان يعطى كل عضو في المجلس صوتا واحدا فقط وليس له ان يختار اكثر من مرشح واحد وانه عند فرز الأصوات يترتب مجلس الكلية المنتخبين حسب الأصوات التي نالها كل منهم وانه اذا تساوى اثنان او اكثر من المرشحين في عدد الأصوات التي نالوها يعاد الانتخاب بينهم للترجيح فان هذه الطريقة لم يقصد اليها المشرع لان اتباعها قد يؤدي الى الا تثر عملية انتخاب واحدة على هذه النتيجة المطلوبة وهي ترشيح ثلاثة اساتذة . ولا يمكن ان تؤدي هذه الطريقة الى هذه النتيجة المطلوبة الا اذا حصل الانتخاب على ثلاثة دفعات وظلت الأوراق في كل دفعة مغلقة لا تفض الا بعد ان يتم التصويت ثلاثة مرات كل مرة على عضو خلاف العضو الذي اعطى له صوتا في المرة السابقة عليها . وهذه العملية المتكررة هي بعينها العملية الواحدة التي يرشح فيها كل عضو ثلاثة اساتذة دفعة واحدة ولا تختلف عنها في اختلاف .

اما المنبب الثاني في ان المشرع لم يقصد الى هذه الطريقة فانها عندها لا تتم في انتخاب واحد سوى اثنين وعولج الامر لتكليفهم بانتخاب تكميلي فان هذا قد يؤدي الى ان الاعضاء وهم يرشحون ثلثاء بعد ان

تبينوا النتيجة بالنسبة الى اثنين قد يتجهون في ترشيح ثالث الى تغيير مركز المرشحين الأولين وبذلك لا تكون الفرص متكافئة بين المرشحين ثلاثتهم مما يخل مع شرط المساواة بين المرشحين في الانتخاب فالنتيجة بالنسبة للثالث قد تختلف باختلاف ما اذا تم الترشيح للثالث في عملية واحدة او في عملية مجزاة .

وبما انه يخلص مما تقدم ان الانتخاب لا يكون صحيحا الا اذا اعطى كل عضو في مجلس الكلية صوت لثلاثة من الاساتذة ذوى الكراسى .

لما من عملية الانتخاب المجزاة فان هذه العملية تتع باطله لانها تجرى على اساس مخالف للقانون الذى يتطلب ان يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة لا واحد كما ان هذه العملية المجزاة تتع باطله حتى لو كان التفسير الذى تضمنه كتاب ادارة الجامعة صحيحا بالنسبة الى اعطاء كل عضو صوته لمرشح واحد وذلك لمسيين :

اولها : انه حتى لو اخذ بما جاء في مذكرة الاساتذة المقعدة لتسم الراى مجتمعاً من ان الامر في اختيار طريقة الترشيح مقروك لمجلس الكلية دون معقب عليه في ذلك فان هذا التفسير لا يمكن ان يؤخذ به الا مقترنا بشرط هام وهو ان تثمر عملية الانتخاب على اية صورة تمت وعلى اساس اية طريقة اتبعت في اجرائها ان تثمر تلك العملية ترشيح ثلاثة من الاساتذة في عملية انتخاب واحدة غير مجزاة حتى لا تخل المساواة بين المرشحين .

والسبب الثانى : هو انه في الانتخاب محل الفتوى قد اعطى اعضاء المجلس اصواتهم لمرشحين ترشيح استاذين فقط رشح كل منها نفسه للمادة وبذلك انحصرت المنافسة بين هذين الاثنين فقط من حيث الصلاحية للمادة الكلية وهذا مستفاد بوضوح من محضر الجلسة الثابت منه انه قبل اجراء الانتخاب حصل التساؤل فبين يرشح نفسه للمادة فمتقدم اثنان للترشيح وثالث قرر انه متنازل عن الترشيح فاجريت العملية اثر ذلك واتممت ترشيح هذين الاثنين دون غيرهما واذا كان هذا الدافع ثابتاً على هذه الصورة فيكون مؤادة ان اعضاء المجلس عندما اعطوا اصواتهم فانها قد اعطوها على اساس قاعدة اختيار احد اثنين للمادة وحصر الترشيح فيها دون غيرهما

ونى هذا المنهج الذى اختطوه لأنفسهم فى الترشيح مخالفة واضحة للقانون الذى يتطلب منهم اجراء عملية الانتخاب لترشيح ثلاثة من الاساتذة لا اثنين فقط وبذلك يكونون قد تجاوزوا اهداف القانون مما يجعل العملية باطلة ايا كان الأساس الذى لجريت عليه وبما يجعلها باطلة حتى لو كان الانتخاب الجزأ جائزا لأنه ينفى طبقا لآى تفسير للمادة ١٢ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ أن يتجه أعضاء مجلس الكلية الى انتخاب ثلاثة مرشحين .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعاً الى أن الانتخاب الجزأ لماده كلية الحقوق الذى تم يوم ٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٢ قد وقع بطلاناً وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح تنفيذاً لحكم القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ هى أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة اساتذة لا واحدا .

( فتوى ٤٩٧ فى ١٦/١٠/١٩٥٢ )

الفرع الخامس  
اللجنة العلمية لفحص الإنتاج العلمي

قاعدة رقم ( ٢٥٩ )

المبدأ :

اختصاص مجلس الجامعات بتقدير الكفاية العلمية للمرشحين للترقية من أعضاء هيئة التدريس — انتقال هذا الاختصاص الى اللجنة العلمية الدائمة من تاريخ نفاذ القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٢ — بتقدير مجلس الجامعة كفاية بعض المرشحين قبل نفاذ القانون ، وأرجاؤه النظر في الترقية الى حين استكمالهم المدة القانونية — اجراء الترقية بعد ذلك .

نص القانون :

نص القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٢ على أن يكون تقدير الكفايات العلمية للمرشحين للتميين في هيئات التدريس بالجامعات والمرشحين للترقية الى القاب اعلى من اختصاص اللجنة العلمية الدائمة . ومن ثم فلا يجوز لمجالس الجامعات التي انعتقد لها اختصاص هذا التقدير من قبل أن يتأثر ميلاً من هذه الاعمال اعتباراً من تاريخ نفاذ ذلك القانون . على أنه لما كان مجلس الجامعة قد سبق أن يت في صلاحية بعض المرشحين للترقية من ناحية الكفاية العلمية قبل العمل بقانون لجان الكفايات العلمية ، ثم أرجأ النظر في الترقية ذاتها الى حين استكمالهم المدة القانونية اللازمة ، وكانت مجالس الجامعات هي صاحبة الاختصاص بتقدير الكفايات العلمية بحسب الأوضاع القانونية التي كانت قائمة قبل العمل بالقانون المذكور ، فإن مجلس الجامعة يكون قد أصدر قراراً في أمر يملكه . لها الترقية ذاتها فقد بقيت داخله في اختصاص مجلس الجامعة في ظل قانون النجان العلمية الدائمة . وعلى ذلك فإن مجلس الجامعة كان يستطيع

ترقية أعضاء هيئة التدريس إلى القاب أعلى في أى وقت ما دامت كتاباتهم العلمية قد تدرت بمعرفة الجهة المختصة وقت حدوث هذا التقدير .

( غنوى ١٥٥ في ١٩٥٤/٤/٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٠ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئات التدريس — مهمة اللجنة العلمية لفحص الانتاج .

#### ملخص الحكم :

ان مهمة اللجنة العلمية هي فحص الانتاج العلمى للمرشح للتحقق من توفر شرط الكفالية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التى تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كتابته وكفاية باقى المرشحين ولم يتضمن هذا الحكم أى قيد يلزم اللجنة أو أعضائها بإتباع اجراءات بذاتها سواء بالاجماع أو تبادل الراى وكل ما تطلبه القانون هو تقرير مفصل عن الانتاج يفسح عن المكانة العلمية لكل مرشح ويوضح عناصر الكفالية فحين يراه صالحا دون غيره للتمعين فى الوظيفة المتقدم لشغلها ويستوى الأمر بعد ذلك أن يتقدم كل عضو من أعضاء اللجنة بتقريره على حده أو أن يتفقوا مجتمعين بتقرير واحد لان المهم أن يتحقق الفحص الجاد للانتاج العلمى للمرشحين بأن يعمل كل أستاذ متخصص منهم بمعايره العلمية لوزن الانتاج المعروض عليه وتقديم تقرير عنه اذا كان كل منهم قد قيم انتاج كل مرشح بما يراه وكانت تقاريرهم جميعا بوصفهم أعضاء اللجنة العلمية قد وقعت تحت نظر الهيئات المختصة بما يمكنها بدورها من وزن الكفالية العلمية للمرشحين فان الحكمة من تشكيل هذه اللجنة تكون قد تحققت .

( طعن ١١٣٦ لسنة ١٤٠٢ ق - جلسة ١٩٧٠/١١/٨ )

## قاعدة رقم ( ٢٦١ )

### المبدأ :

المادة (٥٥) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات تنص بتشكيل لجان علمية تتولى فحص الإنتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف هيئة التدريس على النحو المبين بتلك المادة - اختصاص هذه اللجان يقتصر على فحص الإنتاج العلمى للمرشحين وتقديم تقرير مفصل عنه مع بيان ما اذا كان هذا الإنتاج يؤهل صاحبه للتميين فى الوظيفة المرشح لها مع ترتيبه بين المتقدمين وفقا لكفاياتهم العلمية - ليس من سلطة هذه اللجان استبعاد طلب أى مرشح من تلقاء نفسها لخروج ذلك عن دائرة اختصاصها - قيام اللجنة باستبعاد طلب احد المتقدمين استنادا لكونه معارا باحدى الدول نظرا لتوصية مجلس الجامعة بعدم جواز ترشيح المعار - بظان قرار اللجنة الخاص باستبعاد هذا المرشح .

### بالنفس الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات والذي صدر القرار المطعون فى ظله ينص فى المادة ٤٨ منه على ان « يعين وزيرى التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص » . الخ « وتنص المادة ٥٥ من القانون ذاته على ان « تشغل لجان علمية دائمة تتولى فحص الإنتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة . ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات وذلك على أن تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الإنتاج العلمى للمرشحين وما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية أما بالنسبة للمرشحين لشغل وظيفة مدرس أو استاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية » . الخ .

ومن حيث ان المدعى والمطعون على ترقيته تقدموا للجنة بحث الانتاج العلمى بابحاثها للتعين فى تلك الوظيفة والمعلن عنها وهى وظيفة استاذ مساعد لمادة الرسم الا ان اللجنة المذكورة قامت باستبعاد طلب المدعى استنادا الى انه لا يجوز ترشيح المعار لهذه الوظيفة طبقا لنوصية مجلس الجامعة .

ومن حيث انه بالاطلاع على الاعلان الذى قامت الجامعة بنشره لتعيين فى تلك الوظيفة والذى نشر ايضا بجريدة الاهرام قد جاء خلوا من هذا الشرط مما كان من الجائز طرح طلب المدعى وابحائه وكل من يتعين على لجنة فحص الانتاج العلمى ان تقوم بتقييم هذه الابحاث من الناحية العلمية وتقرير صلاحيتها او عدم صلاحيتها لان ذلك يخرج عن اختصاصها لان القانون حدد لها اختصاصا وحيدا هو تقدير الابحاث من الناحية العلمية فقط دون ان يمتد اختصاصها الى استبعاد المرشح المعار ثم ترفع توصياتها الى مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ثم يصدر الوزير قرارا فى هذا الشأن . وعلى ذلك فان القرار الصادر بتعيين المطعون ضده دون المدعى بالرغم من انه الاقدم يكون قد صدر مخالفا للقانون ولا يتدح من ذلك ان المدعى كان معارا الا انه فضلا عن أن شروط الاعلان لم تتضمن مثل هذا الشرط فان المدعى أبدى استعداده لانتهاء اعارته والعودة لتسلم عمله بالكلية اذا رشح للتعين فى تلك الوظيفة هذا بالاضافة الى ان الجهة الادارية لم تكن جادة فى هذا الشرط بخلاف انها قامت بإعارة المطعون فى ترقيته بعد اقل من شهر من تاريخ تعيينه والا ما كانت قد قبلت ترشيحه هو الآخر لان اجراءات الاعارة كانت قد بدئت قبل التعيين .

ومن حيث ان المدعى تقدم بأبحاثه للتعين فى وظيفة استاذ مساعد فى ذات الكلية فى سنة ١٩٧٣ وهذه الابحاث قدمت فى السنوات من ١٩٦٦ الى ١٩٦٩ — أى قبل القرار المطعون فيه وقد قبلت لجنة فحص الانتاج العلمى فى هذه الابحاث وشادت ببنوعها على النحس والمالف بيانه بالوثائق وعين معلا فى وظيفة استاذ مساعد فى سبتمبر سنة ١٩٧٣ ومن ثم فان مصلحته تكون قاصرة على طلب ارجاع اقدميته الى تاريخ القرار



المطعون فيه اذ لا جدوى الآن من إلغاء القرار المطعون فيه إلغاء كلياً لفوات ما يقرب من عشر سنوات عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى احقية المدعى في ارجاع اقدميته الى تاريخ القرار المطعون فيه فانه يكون قد اصاب حكم القانون ويتعين بالتالي رفض الطعن المائل والزام الجهة الادارية المصروفات عملاً بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

( طعن ٢٢٤ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

#### المبدأ :

القانون لم يحدد العدد الذي تشكل منه لجنة فحص الإنتاج — تشكيلها من عضوين لا يخالف أحكام القانون .

#### ملخص الحكم :

انه لا وجه لما اقام عليه الحكم المطعون فيه تضاده من بطلان تشكيل اللجنة الطبية لمخالفة أحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، بمقولة انها تنفي بتشكيل اللجنة من عدد فردي من الأعضاء لا يتل عن ثلاثة ، استناداً الى ما كان ينص عليه القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٣ السالف الذكر ، وأخذاً بما يتبع في تشكيل هيئات التحكيم ، ولما كان نص المادة المذكورة لم يحدد العدد الذي تشكل منه اللجنة ، ولم يقض بأن يكون هذا العدد فردياً أو زوجياً ، ولم يعبر بصيغة الجمع عن أعضائها ، وانما أورد التعبير بصيغة الجمع عندها اشترط « أن ينضم اليهم عدد من المتخصصين من خارج الجامعات في مجال التعبير من أعضاء اللجان . لا اللجنة الواحدة » ومن ثم فان تشكيل اللجنة موضوع هذا الطعن من عضوين ، لا يخالف أحكام المادة ٥٥ المذكورة التي لا مجال لأميال أية أحكام أخرى مسواها ، كما ان اشتراك استاذ مساعد للجراحة في عضوية هذه اللجنة التي كانت مهمتها

نحس انتاج المتقدمين لشغل وظيفتى مدرس للجراحة - يتفق واحكام  
المادة المذكورة . باعتباره من الاساتذة المتخصصين بالجامعات .  
( طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٤/٦/١٩٧٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٦٢ )

المبدأ :

تشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح لوظيفة استاذ  
مساعد او مدرس - اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل هذه اللجنة  
يعتبر ضمانه اساسية كلها القانون - استحالة اتخاذ هذا الاجراء بسبب  
الخلافت الشديدة بين أعضاء القسم تعتبر ضرورة ملحة تبرر اغفاله -  
مثال .

#### ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
فى شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أنه  
عند التعيين فى وظيفة استاذ مساعد او مدرس تشكل اللجنة العلمية  
( لفحص الانتاج العلمى للمرشح ) بعد اخذ رأى مجلس القسم المختص  
ومجلس الكلية وأن يكون رأيهما فى هذا الخصوص استشاريا غير ملزم  
لمجلس الجامعة الا انه بلا ريب اجراء يشكل ضمانه اساسية كلها القانون  
لامقاربات قدرها المشرع تحقيقا للمصالح العام . وانه ولئن كان الامر  
كذلك الا ان الثابت من الأوراق أن اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل  
اللجنة العلمية - فى الحالة المعروضة - كان من المستحيل اجراؤه قبل  
صدور قرار تشكيلها بسبب الخلافت الشديدة التى كانت محتملة بين  
ما يقرب من نصف أعضاء القسم وبين رئيسه ، ومن ثم فانه لا محل  
للبيان فى هذه الحالة مان الضرورة الملحة لتفادى هذا الوضع الشاذ  
تبيح المخطور ، فلا جرم أن يستولى قرار تشكيل اللجنة العلمية  
شكله القانونى فى هذه الحالة بالاكتفاء بأخذ رأى مجلس الكلية وموافقة  
مجلس الجامعة .

( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٢/٥/١٩٧١ )

قاعدة رقم ( ٢٦٤ )

المبدأ :

لجان فحص الانتاج العلمى - تشكيلها يكون وفقا لاحكام القانون  
لا وفقا لرغبات اعضاء هيئة التدريس - لا يصح أن تكون اعتراضات المدعى  
على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون اشتراكهم فى عضويتها .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لما نراه المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة لفحص الانتاج  
العلمى للمرشحين لوظائف الاساتذة ذوى الكراسى بقسم الرمد من انها  
ضمت اعضاء غير محايدين فهو نعى لا يقوم على أساس سليم من الواقع  
او القانون ذلك ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح  
وتبعا لمشيئته وهواه انها هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفة الذكر بقرار  
من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات باعتباره  
اعلى سلطة مشرفة على الجامعات ، واذ انتهى الامر الى تشكيل اللجنة  
الدائمة من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص انتاج كل من المرشحين  
دون التفات فى ذلك الى الاعتراضات التى اثارها المدعى بالنسبة الى بعض  
اعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقا لاحكام القانون ،  
ولا يصح ان تكون اعتراضات المدعى على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون  
اشتراكهم فى عضويتها والا لادى الامر الى تشكيل عدة لجان لفحص العلمى  
بها يخالف احكام القانون ويتنافى مع قصد المشرع من النص على انشاء  
لجان دائمة والذى كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة  
١٩٦٣ اذ جاء بها « .. ولما كانت اجراءات تعيين الاساتذة والاساتذة  
ذوى الكراسى تطول بدون مبرر ولأن اجراءات تشكيل اللجان العلمية تتأرب  
اجراءات التعيين ذاته ، لذلك رؤى تشكيل لجان علمية دائمة لتقييم الانتاج  
العلمى للمرشحين واممالهم الانشائية المتأخرة وتقرير ما اذا كانت تؤهلهم  
لشغل الوظائف المرشحين لها مع ترتيب الصالحين وفقا لكفاياتهم العلمية  
بما يتحقق معة توحيد معايير الضلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف

الاستاذية بالجامعات ، وقد اقتضى ذلك الاكتفاء بعرض التعيينات على مجالس الانتساب والكليات بالجامعات المختصة دون الرجوع الى المجلس الاعلى للجامعات تقصيرا للجراءات ولان حكمة العرض عليه التنسيق بين مستويات الاساتذة ذوى الكراسى بالجامعات ، وهذه الحكمة ستتحقق بانشاء اللجان العلمية الدائمة .،، « ومتى كان ذلك يكون نعى المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة على غير اساس سليم من القانون فستقل هذه اللجنة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين على اساس من سلطتها طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذا قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زایلها اختصاص بنص الانتاج العلمى للمرشحين فيتمين عدم الامتداد به .

( طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/١٢/٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٦٥ )

المبدأ :

لجنة فحص الانتاج العلمى - تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح - تشكيلها يتم طبقا للقانون ووفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات - الروابط العلمية بين اعضاء اللجنة وبين المرشحين او اشتراك بعضهم فى بعض الابحاث مع المرشحين هو امر لتائع الحوثفى الاوساط العلمية ولا يصح ان يكون حائلا دون اشتراكهم فى اجاز الفحص العلمى .

بالفحص الحكم :

ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح وتبعا لمشيئته وهواه انما هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفه الذكر ، وفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات باعتباره اعلى سلطة مشرعة على الجامعات والمنسوخ ان التشكيل الذى ينتهى اليه يدرا أية شبهة قد تتور فى الاذهان فيما لو ترك التشكيل لمجلس الجامعة او مجلس الكلية المختصة واذا انتهى المجلس المذكور الى تشكيل لجنة للفحص العلمى من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص

انتاج كل من المرشحين ولم يأنه في ذلك للاعتراضات التي افارها المدعى بالنسبة الى بعض اعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم ونقبا لاحكام القانون دون ما اعتداد بما افترضه المدعى قبل مباشرة اللجنة لادوريتها من انها سوف تجادل المطعون عليه بسبب الروابط العلمية التي تربطه ببعض اعضائها ذلك ان الروابط العلمية بين اعضاء اللجنة وبين المرشحين او اشتراك بعضهم في بعض الابحاث مع المرشحين هو امر شائع الحدوث في الاوساط العلمية بين من يقومون بمباشرة مهنة واحدة ولا يصح ان يكون حائلا دون اشتراكهم في لجان الفحص العلمي والا لادى الامر في بعض الاحيان الى عدم امكان تشكيل هذه اللجان من الاساتذة المتخصصين الذين يمكن الوثوق بأرائهم خاصة في بعض فروع الطب التي يغل عدد الاساتذة المتخصصين فيها كما هو الشأن بالنسبة الى طب الاطفال .

( طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥ )

#### قاعدة رقم ( ٢٦٦ )

##### المبدأ :

اشتراك رئيس القسم في مناقشة تقرير اللجنة العلمية رغم انه احد اعضائها — لا يعيب قرار التعيين — اساس ذلك .

##### ملخص الحكم :

ان مشاركة رئيس القسم في المناقشات على الرغم من انه عضو في اللجنة العلمية ليس من شأنه ان يعيب قرار التعيين ذلك ان اشتراك الاساتذة في اللجان العلمية لا ينزع صفتهم كأعضاء في مجلس القسم ولا يخل بصلاحياتهم للاشتراك في مناقشاته ما دام المطلوب منهم في كل الاحوال مجرد ابداء الرأي الذي يخضع في النهاية لتعقيب مجلس الجامعة المنوط به اجراء التعيين ولذلك كانت هذه المشاركة امرا مألوفاً في الاوساط الجامعية تبليها الروابط العلمية وضرورة الاستعانة بالاساتذة المتخصصين في الفروع المختلفة ، والا ادى الاحجام عن اشتراكهم الى صعوبة تشكيل اللجان العلمية في كثير من الاحيان .

( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٧ )

المبدأ :

عدم توجيه الدعوة الى أعضاء القسم المختص للنظر في تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف - حضور جميع أعضاء القسم وتعدد اجتماعاتهم - لا محل للإعلان .

ملخص الحكم :

انه ان صح ان رئيس القسم لم يوجه الدعوة الى الاعضاء عند النظر في تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف ، فالثابت ان عدم كفاية الأبعاد لم ياتر في القرار من حيث الموضوع ما دام الهدف من الدعوى قد تحقق فعلا فلم يتخلف مضو عن الاجتماع وما دامت الفرصة قد أتاحت للامضاء لاعداد انفسهم لمناقشة التقرير ، فان المجلس لم يعقد اجتماعا واحدا وانما عقد عدة اجتماعات ومن ثم فلا محل للإعلان .  
( طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٦٨ )

المبدأ :

القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ استقبل باللجان العلمية التي كانت تشكل عند التعيين في وظيفة أستاذ ذي كرسى لجان علمية دائمة دون أن يتضمن أحكاما انتقالية - وجوب سريان التعديلات المستحقة على الإجراءات التي لم تتم حتى تاريخ العمل بها - لا تكتفى إجراءات فحص الإنتاج العلمي الا بتقديم تقرير اللجنة - أساس ذلك - مثال .  
ملخص الحكم :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة كانت تنص قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بأنه « عند التعيين في وظيفة أستاذ ذي كرسى

يشترئ المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة عليه لنقص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ، ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من الاساتذة المتخصصين فى الجامعات . ويجوز ان يضم اليهم عند الاقتضاء عدد من المتخصصين من خارج الجامعات « . وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومنها المادة ٥٥ وقد جرى نصها بعد التعديل بما يأتى « تشكل لجان عليية دائمة تتولى منح الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على ان تقدم للجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية . ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات أو من المتخصصين من غيرهم . ويصدر قرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات باللائحة الداخلية لتنظيم اعمال هذه اللجان « . ونص القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه فى مادته السادسة على ان يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وقد نشر بالمعد رقم ٢٧٢ فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ «

ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ قد استبدل باللجان العلمية التى كانت تشكل عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى لجان عليية دائمة ولم يتضمن هذا القانون احكاماً تعالج الاوضاع عند الانتقال من مجال العمل بالقواعد الملغاة الى العمل بالقواعد المستحدثة كما لم يتعرض للجان العلمية التى شكلت قبل العمل به ومن ثم فانه اعمالاً للاصول العامة المقررة قانوناً فى هذا الشأن تسمى التعديلات التى استحدثتها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به دون تلك التى تمت صحيحة فى ظل الاحكام الملغاة فتقبل

تألمة ومنتجة لأنارها القانونية . ولما كانت اجراءات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لا تكمل الا بتقديم اللجنة العلمية المشكلة لهذا الغرض تقريرها فى هذا الشأن . وكان الثابت من وقائع الدعوى ان اللجنة العلمية التى شكلت بقرار المجلس الاعلى للجامعات فى ٣ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ لتقييم الانتاج العلمى للمدعى وزميله لم تقدم تقريرها قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وان الامر لم يتجاوز مجرد تشكيلها اذ انها لم تبدأ عملها الا فى ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ فى ظل العمل بهذا القانون ، فان الاجراءات الخاصة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لوظيفة استاذ ذى كرسى الشاغرين تخضع لاحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذى أسند ولاية الفحص الى لجان دائمة تشكل بقرار من وزير التعليم العالى وتباشر عملها وفقا لاحكام اللائحة الداخلية التى تصدر بقرار من الوزير المذكور بناء على اقتراح المجلس العلمى للجامعات دون ان يكون فى ذلك اخلال بحق مكتسب لحد او المساس بمركز قانونى ثبت لصاحبه واستقر طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زایلها اختصاص بنص الانتاج العلمى للمرشحين فيتمين عدم الاعتماد به .

( طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٩ )

قاعدة رقم ( ٢٦٩ )

المبدأ :

ابداء الاستاذ رئيس القسم لرايه فى الانتاج العلمى للمتقدمين من شغل الوظيفة المتنازع عليها بصفته عضوا فى اللجنة الترمية التى شكلتها اللجنة الدائمة للعمارة بجامعة الاسكندرية حيث يقدم كل عضو رايه منفردا فى الانتاج العلمى للمتقدمين - ان اعتبر الاستاذ المذكور منفردا مجلسا للقسم باعتبار انه لم يكن وجودا غيره بالقسم من الاساتذة لوى الكراسى فان عدم عرض الترشيحات عليه لا يبطل قرار الترقية - اساس ذلك - ان رايه كان حاضرا بلاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ولم يكن فيه عندئذ يقتضى المجلس ان يرحىء الامر حتى يقف على رايه .



### ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان الانتاج العلمى للمقدمين لشغل الوظيفة المتنازع عليها قد عهد محصه الى اللجنة الدائمة للمباراة بجامعة الاسكندرية وكانت من سبعة اعضاء اقدمهم الاستاذ . . . . رئيس قسم العمارة بطك الجامعة ، وان اللجنة شكلت لجنة فرعية من ثلاثة من اعضائها كان اولهم الاستاذ المذكور نفسه وتقدم كل منهم بتقرير منفرد وعرضت هذه التقارير على اللجنة الدائمة مجتمعة وخلصت من مناقشتها الى الترشيع الذى صدر به اقرار باغلبية اربعة الى ثلاثة واذا لم يكن بقسم العمارة ( وتتخذ من الاساتذة ذوى الكراسى الا الاستاذ المذكور وحده فان اعتبر منفردا لمجلس القسم الذى يجب عرض الترشيع عليه قبل ان يعرض على مجلس الكلية فانه يبين من واقع الحال ان الاستاذ المذكور قد عرض عليه الترشيع وأبدى فيه رأيه متميزا من قبل ان يشارك فى مناقشته باللجنة الدائمة مجتمعة ، وكان رأيه حائرا فى الاوراق عند عرض الترشيع على مجلس الكلية ، ولم يكن فيه ( معتذرا يقتضى المجلس ان يرجع الامر حتى يقف على رأى هو بين يديه ) ويكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ فيها فانه من ذلك ، واذا ثبت الحكم فى أسبابه صحة القرار فيها وراء ذلك ورد ما اثاره المدعى فى شأنه فان القرار يكون صحيحا ولا وجه لماتضى به من الغائه ، ويتعين به الحكم بقبول الطعنين شكلا وفى الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وبقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا والزام المدعى المصروفات .

( طعن رقم ١٤٧ ، ١٥ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢ )

قاعدة رقم ( ٢٧٠ )

### المبدأ :

التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المتوط بها فحص أعمال المرشحين للوظائف الشاغرة ، المقصود منه أن تستهدى به الجهات المتوط بها أمر التعمين فى هذه الوظائف - هذا التقرير لا يلزم الجهات المختصة بالتعمين بالآخذ بالنتيجة التى انتهت اليها - لا يسوغ أن يترتب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعمين .

( م - ٣٣ - ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

ان التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية - المنوط بها فحص اعمال المرشحين للوظيفة الشاغرة ، انما يقصد منه ان تستهدى به الجهات المنوط بها امر التعيين فى هذه الوظائف فى التحقق من مدى توافر الشروط الثالث المشار اليه آنفا فى المرشح للوظيفة المعان عنها ، وهو بهذه المثابة لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالآخذ بالنتيجة التى انتهت اليها ، بل ان لها اذا كانت لديها اسباب مبررة ان تخرج عليها ، خاصة وان هناك شروط اخرى يتعين توفرها فى المتصح ، وهى بلا شك تدخل فى الاعتبار عند الموازنة بين المرشحين . ومن ثم فانه لا يسوغ ان يترتب بحكم اللزوم ، على اية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين ، خاصة اذا كانت وجوه الطعن فى التقرير قد عرضت على الجهات المختصة وناقشتها وانتهت الى اطراحها .

( طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٩/٦/١٥ )

قاضية رقم ( ٢٧١ )

### المبدأ :

استقلال اللجنة بفحص الإنتاج العلمى على أساس من سلطاتها التقديرية التى تنأى عن الرقابة القضائية ما دامت غير متسمة بساءة استعمال السلطة - أساسى ذلك .

### ملخص الحكم :

انه بالنسبة الى ما أورده المدعى من مأخذ على اعمال اللجنة الدائمة من انها استبعدت عنصر الإشراف على الرسائل وانها قد خالفت اللجنة الاولى فى تعيينها لباحثة وباحث الدكتور . . . ، وانها قد وضعت الابحاث المشتركة والمتفردة فى مستوى واحد وغير ذلك مما نماء المدعى على اعمال تلك اللجنة فان ذلك جبيمه لا ينهض دليلا على انجرافها بالسلطة ، وذلك لانه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة الاولى ان المدعى اشار الى

انه قد اشراف على رسالتين دون ان يقدم نسخة من كل منهما وهذا عين  
ما سجلته اللجنة الدائمة في تقريرها ، كما ان مخالفة اللجنة الدائمة بلجنة  
الاولى في تقييمها للأبحاث انما يتبشى مع طبائع الامور ولا شيء عن الريبة  
في مجاملة الدكتور . . . . . خصوصا وان هذا الخلاف قد تناول ايضا تقييم  
أبحاث الدكتور ، . . . . . ومن المقرر ان اللجنة العلمية تستقل بهذا  
التقييم بها لهما من سلطة تقديرية في هذا الشأن والتي لا تخضع عناصر  
التقدير فيها للرقابة القضائية والا انتقلت رقابة القضاء الى مشاركتها  
في سلطتها المذكورة ، كما انه من وجه آخر فان المساواة بين الأبحاث  
المشتركة والمنفردة ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا لأحكام القانون .  
أو مشوبا بالانحراف لان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مقتضاه  
ان الدرجة التي قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذي ساهم به  
المرشح في كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس في نص المادة  
٥٥ السالف ذكرها ما يلزم اللجنة بتحديد القدر الذي ساهم به المرشح في كل  
من هذه البحوث .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه اذ صدر  
بتعيين الدكتور . . . . . في وظيفة استاذ ذي كرسي بكلية الطب بجامعة  
القاهرة بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد عرض الامر على اللجنة العلمية  
الدائمة يكون قد صدر صحيحا وطبقا للإجراءات المقررة قانونا وغير متخوف  
بالانحراف بالسلطة ومن ثم يكون الطعن عليه بالالقاء غير قائم على أساس  
سليم من القانون متعيينا رفضه ، ويترب على ذلك نتيجة حتمية رفض  
طلب المدعى التعويض عن القرار المطعون فيه لعدم توافر ركن الخطأ في حق  
الادارة بعد ان ثبتت سلامة هذا القرار وطبقته للقانون على نحو ما سلف  
بيانه .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٨٧٣/١٢/٩)

قاعدة رقم ( ٢٧٢ )

المبدأ :

قرار لجنة فحص الانتاج العلمى يكون فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها متى بنى على الاسباب الواردة فى تقريرها — لا ينال من القرار ما يثيره الطاعن متى رأت اللجنة استبعاد ترشيحه من ناحية خبرته وأعماله المهنية واسباب اخرى تتعلق بنشر أبحاثه وترقيته على أساسها بعد ذلك طالما لم يقدم ما يدل على أن اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالانفضاض عليه قد خالفت القانون أو تفتت فى الصالح العام أو أضرعت فى استعمال سلطاتها .

ملخص الحكم :

انه مما ينمى الطاعن من أن لجنة فحص الانتاج العلمى فضلت عليه الدكتور \* \* \* \* \* على أساس أن أبحاثه لا يتسم بعضها بالعمق والأخر مستخلص من الرسالة التى قدبها للحصول على درجة الدكتوراه تهيؤا من فقره وانتاجه العلمى وجعلت منها ترشيح الدكتور \* \* \* \* \* للوظيفة الملحق عنها ، فإن الثابت من تقرير اللجنة المذكورة أنها أوضحت أن جميع المتقدمين قد استوفوا الشروط المنصوص عليها فى قانون الجامعات وأنها كانت تفحص بحوث وأعمال المتقدمين ومنهم الطاعن ، ورأت بناء على الدراسات التى قام بها أعضاء اللجنة على أفراد وبعد مناقشتها بواسطة اللجنة بجمعية ، رأت أنه يرقى لشغل هذه الوظيفة من المتقدمين الأربعة كل من السيد الدكتور \* \* \* \* \* ( أصلى ) والسيد الدكتور \* \* \* \* \* ( احتياطى ) وذلك لتقديرهما أبحاث مبتكرة بعضها منشور وهى بحوث لا تدخل فى نطاق رسائل الدكتوراه لكن منها وتتميز بالأصالة والعمق الامر الذى يؤهل المتقدمين لها لشغل وظيفة أستاذ مساعد فى الهندسة الميكانيكية ولم ترشح اللجنة الطاعن لأنه استبان لها أن الأبحاث التى تقدم بها ليس فيها العمق اللازم كما أن بعض بحوثه لا تعتبر بحوثا بل معنى المفهوم لهذه العبارة وبعضها يستخلص من

الرسالة التى تقدم بها الحصول على درجة الدكتوراه ، واذا بنت اللجنة قرارها بأحقية الدكتور . . . . . للوظيفة المرشح لها دون الطاعن للأسباب المشار إليها فى تقريرها فإن ذلك يكون قد تم فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها ومن ثم يكون ما انتهت إليه اللجنة فى هذا الخصوص صحيحا لا مطعن عليه ، ولا ينال منه ما يثيره الطاعن من ناحية خبرته وأعماله المهنية وأسباب أخرى تتعلق بنشر أبحاثه وترقيته على أساسها بعد ذلك أنه ليس من شأن هذه الأسباب أن تمس من عناصر الأفضلية التى استندت إليها اللجنة أو تنال من صحتها طالما أن الطاعن لم يقدم ما يدل على أن اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالأفضلية عليه قد خالفت القانون أو تغيت غير الصالح العام لو انحرفت فى استعمال سلطتها .

وحيث أنه على مقتضى ما تقدم وكان المطعون فى تعيينه الدكتور . . . . . قد استوفى الشروط التى تطلبها القانون بالتعيين فى وظيفة استاذ مساعد الهندسة الميكانيكية وصدر بذلك قرار وزير التعليم العالى فى ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ يكون هذا القرار صحيحا لا مطعن عليه .

( طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق. — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٤ ) .

### قاعدة رقم ( ٢٧٣ )

#### المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان علمية دائمة تتولى فحص الإنتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الأستاذة والإستاذة المساعدين ، والحصول على القابها العلمية وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومبسّطاً تقيم فيه الإنتاج العلمى للمتقدمين وما إذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو التّعب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية فى الكفاءة العلمية — ومفاد ذلك أن ترتيب المرشحين لأحدى الوظائف عند تعددهم إنما تختص به اللجنة المشار إليها بحسب الأفضلية

فى الكفاءة العلمية — انتهاء اللجنة الى صلاحية المرشحين لشغل احدى الوظائف دون القيام بترتيبهم لبيان افضلهم — قيام مجلس الكلية باختيار احد هؤلاء المرشحين لشغل الوظيفة المطلوب شغلها — بطلان هذا القرار لصدوره من غير مختص لدخول ذلك ضمن اختصاص اللجنة المشار اليها — وجوب الغاء القرار الغاء مجردا لى تعيد الجامعة طرح الامر من جديد على اللجنة المختصة لتقوم بترتيب المرشحين وفقا للعمليات المشار اليها .

#### ملخص الحسك :

ومن حيث ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٧٢ على ان تتولى لجان علمية دائمة محص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين او الحصول على القابها العلمية . . . وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة المساعدين من اساتذة الجامعات او من المختصين من غيرهم . . . . . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومبسّماً يقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الانضباط فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . . . . . ويتضح من هذا النص ان المشرع نظم اللجان العلمية الدائمة وناط بها اختصاص محص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين واقابها باختصاص تقديم تقرير مفصّل ومبسّغ يفحص تقيم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل تلك الوظائف الجامعية ويبين ما اذا كان هذا الانتاج العلمى يؤهل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المطلوب شغلها ووجب المشرع على لجنة محص الانتاج العلمى دون غيرها ان تقوم بترتيب المتقدمين عند التعدد بحسب الانضباط فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . . وعلى ذلك فانه اذا تعدد المتقدمون لشغل احدى وظائف الاساتذة او الاساتذة المساعدين بالجامعات فان لجنة محص الانتاج العلمى المختصة تكون هى وحدها جهة الاختصاص الموقّط بها تقديم الانتاج العلمى والحكم على مدى صلاحية هذا الانتاج لتأهيل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المراد شغلها وينص

ذلك تقوم لجنة الفحص بترتيب المتقدمين بحسب أفضليتهم وكتابتهم العلمية وترتيباً على ذلك فانه لا مجلس الكلية ولا مجلس الجامعة يملك ولاية ترتيب المتقدمين عند تعددهم لشغل وظيفة أستاذ أو وظيفة أستاذ مساعد بالجامعات، لان المشرع ناط هذه الولاية للجنة فحص الانتاج العلمى وجعل معيار الترتيب والتفضيل هو معيار الافضلية والكفاءة العلمية حسبما تستظهره لجنة فحص الانتاج العلمى من واقع الانتاج العلمى الذى طرعه كل من المتقدمين املها والثابت فى خصوص هذه المنازعة ان لجنة فحص الانتاج العلمى لكل من المدعى والمطعون عليه قد انتهت الى ان الانتاج العلمى لكل منهما يرقى بمساجه ويؤهله لشغل وظيفة أستاذ مساعد بكلية التجارة والادارة بجامعة حلوان . الا ان اللجنة لم تمارس ولايتها وسلطتها المشروعة فى ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الافضلية والكفاءة العلمية فى ضوء التقرير الفردى المقدم عن كل منها وناشحت الجامعة تحقيق الإفادة من كليهما بتقييمهما معا لان كلا منهما كسب علمى محقق للطلاب الا ان مجلس كلية التجارة ومن يعمده مجلس الجامعة يمارس سلطة لا يملكها اذ تمام كل من المجلسين - دون الرجوع الى لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة - بتفضيل المطعون عليه على المدعى وبذلك يمارس كل منهما عملاً منوطاً بحكم القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين وحدها ، كما أقام كل من المجلسين حكمه فى تفضيل المطعون عليه على المدعى على أسس ومعايير لا تبت الى الكفاءة العلمية المستظاهرة من واقع الانتاج العلمى لكل منهما ، فتم اختيار المطعون عليه لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الاقتصاد وترك المدعى فى التفضيل والترتيب ليمثل المكان الثانى لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الزراعة ( الاقتصاد الزراعى ) وهذا المعيار - وهو درجة البكالوريوس - ليس هو بالقطع المعيار الذى حدده القانون لترتيب وتفضيل المتقدمين عند تعددهم - ذلك ان المعيار الذى فوجئ القانون الاعتماد به فى ترتيب المتقدمين - المعددين هو الافضلية والكفاءة العلمية المستظاهرة من واقع التقارير الفردية المتضمنة تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية الشاغرة - وبتى كان القرار المطعون فيه قد تضمن تعيين الدكتور . . . . . فى وظيفة أستاذ مساعد اقتصاد بكلية التجارة التابعة لجامعة

حلوان قد بنى على تفضيلي للمطعون عليه في المصارعة مع المدعى صادر من مجلس كلية التجارة ومن مجلس جامعة حلوان وكلا المجلسين لا يملك سلطة التفضيل والترجيح بين المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية وهي السلطة التي ناط بها القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى وأوجب ان يكون معيار التفضيل هو الامتياز والكفاية العلمية المستظهرة من الانتاج العلمى للمتقدمين — لذلك يكون القرار المطعون فيه بتعيين الدكتور ..... قد قام على اساس ثابت ومخالف للقانون ، الامر الذى ينعين معه الحكم بالفناء قرار التعيين المطعون فيه الفناء مجردا كليا — حتى تعيد جامعة حلوان طرح الامر من جديد على لجنة الفحص العلمى المختصة لتقرر اللجنة ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الامتياز فى الكفاية العلمية ولهمصدر قرار التعيين بعد ذلك مبنيا على اساس سليم من احكام القانون . واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى فانه — اى الحكم المطعون فيه — يكون قد جاء معيبا ومخالفا للقانون بما يستوجب الحكم بالفائه وبالفناء القرار الصادر من جامعة حلوان بتعيين الدكتور ..... استنادا مساعدا للاقتصاد بكلية التجارة وادارة الاعمال بجامعة حلوان الفناء مجردا — كليا وما يترتب على ذلك من اثار والزام جامعة حلوان بالمصروفات — وهذا القضاء اذ يعيد الامر الى جامعة حلوان لتصدر فيه قرارا جديدا بالتعيين مبنيا على اجراءات سليمة يغنى عن طلب التمويض عن الاضرار المترتبة على القرار المحكوم بالفائه ويتمين بالتالى رفض هذا الطلب .

( ملعن ٢٣٠ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٤ )

قاعدة رقم ( ٢٧٤ )

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها حين يعين استنادا بالجامعة وبين الجهات ذات الشأن وذات الاختصاص فى التعيين كما حدد اختصاص كل منها بالنسبة لاصدار قرار التعيين ودورها فى تاسيسه — القرار الصادر بالتعيين او



يرفض التعمين يعتبر نتاجا لآراء كل هذه الجهات ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى ورأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ومجلس الجامعة — بطلان تشكيل احدى هذه الجهات ذات الشأن ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى يبطل قرارها بطلانا أصليا ولو صدر بالإجماع وفساد رأى أى من هذه الجهات ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه اذ ان كلا منها يعتبر بمثابة الأساس لما بعده وهى حلقات متكاملة يتركب منها القرار الاخير — وجود خصومة بين المرشح وبين أحد اعضاء لجنة فحص الانتاج العلمى وعدم تنحيه عن الاشتراك فى تقييم الانتاج العلمى للمرشح للتعين يبطل قرار اللجنة مع ما يترتب عليه من بطلان القرار النهائى الصادر فى هذا الشأن .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فمين يعين استاذًا بالجامعة والجهات ذات الشأن فى التحقق منها وذات الاختصاص فى اصدار القرار بالتعيين ووجه اتصالها بآمره ودورها فى تأسيس القرار والذي يتركب مما يناط بكل منها من تقويم لمجموع الانتاج العلمى للمرشح أو من اقتراح التعيين أو الموافقة عليه أو اتخاذ القرار بمرعاة كل ذلك حيث جعل الامر يشترك فيه على مقتضى نصوصه أكثر من جهة ويبر بأكثر من مرحلة ويكون ذلك كله سلسلة واحدة يجب ان تنظم حلقاتها وتستقيم كل الآراء والقرارات المكونة لأجرائها خلال تلك المراحل ليوحد القرار بالتعيين أو برفضه ويستوفى شرائط صحته فى المادة ٧٠ بين القانون انه الى جانب شرطى الحصول على الدكتوراه أو ما يعادلها والسعة المحودة ، وحسن السير المنصوص عليها فى المادة ٦٦ بالنسبة الى من يعين عضوا فى هيئة التدريس بصفة عامة يشترط فمين يعين استاذًا شغل وظيفة استاذ مساعد خمس سنوات على الأقل والقياس فى مادته وهو استاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة أو أعمال أنشائية مبتكرة مؤهلة لتشغل مركز الاستاذية ، وأن يكون كذلك ملتمزا فى عمله منذ تعيينه استاذًا مساعداً بواجبات اعضاء

هيئة التدريس محسناً أداءها ويدخل في الاعتبار في تعيينه مجموع إنتاجه العلمي منذ حصوله على الدكتوراه أو ما يعادلها وما يكون قد أشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه التي تمت إجازتها وكذلك نشاطه العلمي والاجتماعي الملحوظ وأعماله الانشائية البارزة وطبقاً للمادة ٧٢ تتولى لجان علمية دائمة نحس الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة أو الحصول على لقبها العلمي ويصدر بتشكيل هذه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ رأي مجالس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى لها وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة من بين اساتذة الجامعات الذين مضى عليهم في الاستاذية خمس سنوات على الأقل أو من المتخصصين من غيرهم . . . وتقدم كل لجنة تقريراً منفصلاً ومسبباً تقيم فيه الإنتاج العلمي للمتقدمين وماذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمي مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الامتياز في الكفاءة العلمية بعد مناقشة التقارير الفردية للمتخصصين خلال مدة شهرين على الأكثر من تاريخ وصول الأبحاث إليها ويترتب على عدم تقديمه في الميعاد المحدد ما ذكر في المادة ٧٤ بعدها من إجراءات وبحسب المادة ( ٧٥ ) إذا تقرر عدم أهلية المتقدم للوظيفة أو لقبها العلمي فلا يجوز له معاودة التقدم إلا بعد مضي سنة من ذلك ويشترط إضافة إنتاج جديد ووفقاً للمادة ٢٣ من القانون يخص مجلس الجامعة بالنظر في تعيين أعضاء هيئة التدريس فيها وأما مجلس القسم ومجلس الكلية فهما يختصان على ما نصت عليه المادتان ٥٥ و ٤١ من القانون باقتراح تعيين هؤلاء في ضوء ما تقررره اللجنة العلمية وهذه المراحل أجملتها ثانية المادة ( ٦٥ ) من القانون بنصها على أن يعين وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس بناءً على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

ومن حيث أن من المبادئ المقررة التي تمليها العدالة ويتقضيها تحقيق الضمانات الاساسية التي توحى الشرائع توفيرها عند النظر في أمر تعيين الاساتذة تظهيراً لبرائته واجراءاته ومعهده بالتحقق من توافر شروطها

واهمها ما تعلق بتقويم الانتاج الطبى للمتقدمين لها الى اكثر من جهة على نحو ما ذكر آنفا بما يكفل حسن قيام كل منها بمبتهتها واختصاصها ، وصحته عمليا انه يجب فيمن يشترك فى عضوية اللجنة الدائمة او مجلس القسم او الكلية او مجلس الجامعة يعد ذلك ، ان يتوفر فيه شرط الحيذة حتى يحصل الاطمئنان الى عدالته وتجرده عن الميل والناثر ويسلم رايه عو يشترك فى هذه اللجنة او المجلس فيصدر عن بيئه مجردا من شوائب الميل ، او مظنة التحيز بالنسبة الى المتقدم للتعيين فى الوظيفة ، اذ مدار اعمالها هو وزن انتاجه العلمى وتقدير مدى توافر سائر الشروط وتقرير اهليته تبعاً للوظيفة او عدها فاذا ما قام به سبب يستتج منه بحسب الاغلب الاعم انه مما تضعف له النفس ويخشى ان يؤثر فيه بما يجسه بميل فى رايه الى ما يقتضيه هذا السبب بحسب ما يلوده فى النفس من موازيع يخضع لها اغلب الخلق من اتجاه الى محابة المرشح او الاضرار به وجب عليه الا يشترك فى عضوية اللجنة او المجلس سائلة الذكر فذلك اذكى ، واقوم لصحة تشكيلها وسلامة قراراتها وادنى الا تعلق بها الاسترابة من جهة اشتراكه فيها مما يمس ما يجب ان يتوفر لها وهى تقوم بما نيط بها من مهام من حسن الاحذونة وسلامة الراى وعدالة الشهادة والبعد عن كل ما من شأنه ان يرتب احد فى استقلالية اعمالها وعدالة موازينها كما انه اكفل باطمئنان قوى الشأن على امورهم ومن الاسهل التى تقضى ذلك ، ان يكون بين العضو وبين المتقدم للحصول على الوظيفة او لقبها العلمى خصومة قائمة اذ فى وجودها ما يستوجب تحيته من الاشتراك فى الفصل فى هذا الامر باى وجه والابر كذلك حتى اذا لم يكن ثبت خصومة بينهما قضاء ما دامت العداوة والبغضاء قد بنحت بينهما اذ يجب عليه ان يشعر ما يسببه ذلك له ولذى الشأن من جرح فيتقى من تلقاء نفسه ويجبر على ذلك اذا ما طلب المتقدم للتعيين ذلك بعدم اطمئنانه اليه اذ ان مثل هذه العداوة وخاصة اذا بلغت مبلغ الخصومة ان تكون سببا يدمو الى زعزعة ثقته فيه او يقضى على معده اطمئنانه اليه ويستوجب تبعاً عدم صحة اشتراكه فى اللجنة او المجلس المذكورة وهى تظر امر المتقدم وتصل الى فى حدود ما لها من اختصاصات فاذا

اشترك رغم قيام الساتع المذكور به فان عدم صلاحيته المترتب على ذلك من شأنه ان يبطل تشكّل أى منها ابتداءً ويحبط عملها الذى اشترك فيه فتكون باطلة لذلك قراراتها وما يترتب عليها أو يعقبها من قرارات استكمالاً للبراهل التى رسمها القانون لسير الامر فى تعيين الاساتذة ولا يغير من ذلك شيئاً ان يقال ان رأى اللجنة فى تقويم انتاج المتقدم للوظيفة العلمى ، ومدى تأهيله له لشغلها ورأى القسم ومجلس الكلية فى ذلك وهو بسببيل اقتراحه ما يراه فى هذا الامر استثنائى اذا أنه مادام الشارع جعل للجنة والمجلسين شأن فى ذلك فلاولى تقويم الانتاج العلمى ابتداءً وتقرير الأهلية أو عدمها ولوجب أخذ رأى القسم ومجلس الكلية فى هذا الشأن من بعد التقدم باقتراحها الى مجلس الجامعة ويجب ان يكون رأى كل منهما صحيحاً ولا يستتبع الرأى منهما كذلك الا اذا صح تشكيلها ابتداءً فان هامة ما ذكر من صلاحية عضو أو أكثر لا يكون لها كيان ثانوى صحيح ونحيط اعمالها وتكون قراراتها باطلة بطلاناً اصلياً لهذا السبب ولو صدرت بالاجماع وفساد رأى أى منها ينسحب الى القرار الصادر بناءً عليه والقرارات التى تعقبه أو يستند الى وجوده اذ كل منها بمثابة الأساس لما بعده وهى جميعها حلقات متكاملة يتركب من مجموعها القرار الآخر .

ومن حيث انه على مقتضى ذلك كله فانه والثابت الذى لا خلاف له من الأوراق أو من قبل الجامعة ذاتها ووزارة التعليم العالى أيضاً ، المدعى عليها ، انه بين الطاعن وبين كل من الدكتور . . . . . والى . . . . . الاستاذين بالكلية عداوة بلغت حد الخصومة قضاء منذ دعواه امام القضاء الادارى رقم ١٩٤ لسنة ٢٢ ق المرفوعة منه فى ١٩٦٩/٤/٢٨ حيث تتردد صداها فى صحيفتها ولوراقها وان هذه الخصومة ممتدة عندئذ مما يجعل لطلبة بتحيتها أساساً له ما يبرره وذلك بغض النظر عما قدبه للتليل على ذلك أيضاً فى حوافز المستندات التى ارفقها بمذكراته فى هذا الطعن من قوله باسمهما فى التمسى وفى أثناء مسار القرار المطعون فيه فى مراحلها ولدى عييد الكلية لاجازاته بالقرار الذى صدر فى ١٩٧٧/١/٢٩ من رئيس الجامعة بالتنبيه عليه بدعوى تلفظه بظلمة مجلس القسم

فى ١٩٧٦/٦/٢٢ بالفاظ غير لائقة لزملائه واتهامه عميد الكلية ( الدكتور  
..... ) ومقدم شكوى اخرى فى ذلك ( دكتور ..... )  
الذى يشترك معه فى تأليف الكتب ، بالتدخل فى اعمال الابطحانات بالامر  
برفع درجات بعض الطلبة فى مادة تكنولوجيا الانتساج وهو ما قضى  
من المحكمة التأديبية لوزارة التعليم المالى بحكمها فى ١٩٧٩/٦/٢٦  
فى دعواه رقم ٨٨ لسنة ١١ ق بالفاظه لما جاء بالسباب الحكم من انه لم  
تتوفر له المشروعية التى تحمله لما عدته من عيوب منها ما شاب  
التحقيق من قصور وعدم توفر الضمانات التى تشكل سلبية وعدم حرص  
المحقق على مطالعة اوراق الابطحانات ليتبين التدخل رغم اقرار استاذين  
اخرين به لولا وقوف الطاعن ضد ذلك ولم تطعن الجامعة فى هذا الحكم  
على ما يبين من الحكم وشهادة عدم الطعن ومن قوله تبرير مدى الخصومة  
فى دعواه رقم ٢١٤٤ لسنة ١٩٧٨ مدنى كلى التى اتهمها ضد الدكتور  
..... ورئيس الجامعة تتعلق بدور الاول فى عدم ترفيقه وفى  
التضهير به وبجوازاته بالقرار الملقى سالف الذكر لما قدمه من مذكرة  
بمناسبة وقوف الطاعن ضده فى تدخله فى تقرير اعمال السنة (١٩٧٦/٧٥)  
للسنة الاولى التى كان يدرسها شكاً فيها منه مورداً فيها ما يعتبر قذفاً  
فى حقه ما قضى للطاعن بتعويض عنه قدره ألف جنيه لهذا ولما ذكر  
فى الحكم من خطأ واضرار باعتبار ذلك على ما ورد فى الحكم اتباماً للحكم  
الصادر من محكمة الاستئناف بالقاهرة فى الاستئناف رقم ٢٥٧٣ لسنة ١٦ ق  
الصادر فى ١٩٧٩/١٢/١٧ بإلغاء حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى  
١٩٧٩/٣/١٧ فى الدعوى بمقدم اختصاصها ولائياً وبإحالتها الى محاكم  
مجلس الدولة وبإعادتها الى هذه المحكمة للفصل فيها علماً بما دى لما  
كان الثابت قيام الخصومة بين الطاعن والاستئناف المذكورين بما تقدم  
بغض النظر عن ما تضمنته الدعويان الاخيرتان منذ سنوات سابقة على  
تقدمه للتعيين أستاذاً واستمرارها فانه كان يتعين عليها عدم الاشتراك  
فى اللجنة أو مجلس القسم أو الكلية عند نظره ... واذا لم يفعل ، واشتركا  
فعلا فى اعمال اللجنة العلمية الدائمة ووقع الثاى على تقريرها ثم اشترك  
فى مجلس القسم ومجلس الكلية فان ذلك يبطل قرارات اللجنة والمجلسين

المذكورين باعتياده ما انتهت اليه من عدم اعلية الطاعن للتوظيفة وكذا قرار مجلس الجامعة بالموافقة على ذلك اذ ينسحب البطلان اليها جديداً وغنى عن البيان انه لم يكن ثم ما يقتضى هذا بعد ان نيه الى ذلك المستشار القانونى لوزير التعليم العالى واقر الوزير على رايه ابتداء كما تقدم انبيان اذ كان ذلك كما ثل - مما يدرا الشبهة ويثبت الطهانية فى نفس الطاعن وهو الى ذلك ما كان يجب على مجلس الجامعة ان يراعيه ويسلجيب ، لمقتضاه من الضمانات والمبادئ المقررة سالفة البيان الموجبة لتنحى الاستاذين المذكورين ما شرعت كما سلف الذكر الا لتطعن الاساتذة على مصانرهم وللاحتياط والتحوط لسمعة اللجنة والمجالس المختصة بنظر التعيين فى وظائف الاستاذية ولكي تاتي قراراتها على وجهه الصحيح .

ومن حيث انه بما تقدم ما يكفى لاجابة الطاعن الى طلبه اخفاء القرارات المطعون فيها لبطلانها للميب سالف الذكر ولا حاجة الى بحث سائر ما ياخذ عليه من ميوه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ انتهى الى غير هذا النظر دون اساس سليم من اوضاع او القانون مانه يكون قد خالف القانون واخطا فى تأويله وتطبيقه وانتهى الى غير الصواب فيتعين لذلك الغاؤه والقضاء للطاعن بطلبه مع الزام جامعة القاهرة المصروفات .  
( طعن ١٨٢ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨١/٥/١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٧٥ )

##### المبدأ :

اذا وضعت جهة الإدارة قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث اعضاء هيئة التدريس بكتيات جامعة جلولان ، بان اشترطت ان يكون النشر فى مجلة ( دراسات وبحوث ) او مجلة اخرى علمية متخصصة من مستواها - سرعان هذه القاعدة باثر مباشر - نشر الابحاث فى مجلة ( منبر الاسلام ) قبل العمل بالقاعدة السابقة صحيح - اساس ذلك ان القانون لم يشترط النشر فى مجلة معينة - اللجنة العلمية لاجمى الانتاج العلمى - مجلس الجامعة لا يتقيد برأى اللجنة العلمية .

### ملخص الحسكيم :

ومن حيث أن المسادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد نصت على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين او الحصول على القابها العلمية . ويصدر بتشكيل هاه للجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالى بعد اخذ رأى مجلس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى للجامعات . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً وبموجبها يقيم الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى ، وترتيبهم عند التحدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية ، وذلك بعد سماع ومنقشة التقارير الفردية للأشخاص . ولئن كان قضاء هذه المحكية قد جرى على أن المشرع وإن ناط باللجنة العلمية الدائمة فحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ او استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج ، وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها ، الا أن المشرع لم يتبد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية ، وإن القول بالزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتناقض مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاماته ، ومن ثم كان لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية إلا أن مجلس الجامعة وهو يزاوّل هذه السلطة التى ناطها به القانون انها يخضع لرقابة القضاء للتحقق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث أن مجلس الجامعة قد أتمصع فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٤ من أن سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة استاذ يرجع الى أن جل أبحاثها المقدمة للتعيين فى هذه الوظيفة انها نشرت بجلة اعتبرها المجلس غير علمية متخصصة ، وأن المجلة التى تعتبر مجلة علمية متخصصة ويعتد بها ينظر فيها من بحوث أعضاء هيئة التدريس فى مجلة « دراسات وبحوث » التى أصدرتها جامعة حلوان لمأونتها فى القيام برسالتها فى مجال نشر البحوث العلمية والدراسات المتكررة فى فروع العلم المتصلة بنشاط الجامعة .

ومن حيث أن المدعية نشرت أبحاثها السبعة عشر بمجلة «منبر الإسلام» في الفترة من سبتمبر سنة ١٩٧٥ إلى يناير سنة ١٩٧٧ فتوافر بذلك «النشر» الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، إذ إن المقصود بهذا النشر ذبوع الأبحاث بحيث يثبت لصاحبها حق الملكية الأدبية عليها ، وتسجل له الأسبقية فيها أودعه هذه الأبحاث من ابتكار علمي أو أبداع فني ، وحتى لا تنتردى الأبحاث الجامعية في التكرار بسبب عدم المسام الباحث بما سبق أن أسهم به باحثون آخرون في المضمار ذاته . ولا حجة فيما ذهبت إليه جهة الإدارة من أن أبحاث المدعية لم تنشر بمجلة علمية متخصصة ، وأن هذه المجلة تمثلت في مجلة «دراسات وبحوث» التي أصدرتها الجامعة — لا حجة في ذلك لأن جهة الإدارة لم تحدد جهة علمية متخصصة في النشر وقت أن نشرت المدعية أبحاثها كان عليها أن تنشر هذه الأبحاث فيها .. أما مجلة «دراسات وبحوث» فقد صدر أول أعدادها في مارس سنة ١٩٧٨ أي بعد نشر سحوت المدعية بكثير من عام كامل ونشرت لاحتها لأول مرة بهذا العدد ومن ثم يكون من نافله القول النفي على المدعية بأنها لم تنشر أبحاثها في تلك المجلة . وإذا كان لجهة الإدارة أن تضع قاعدة تنظيمية تضبط شرط النشر الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الإشارة إليه في بحوث أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للتعيين أو الترقية ، وتمثلت تلك القاعدة التنظيمية فيما نص عليه مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/١١/٢ من أن هذه البحوث يجب أن تنشر في مجلة علمية متخصصة ، نونجا لها هو مجلة «دراسات وبحوث» التي صدر عددها الأول في مارس ١٩٧٨ إلا أن القاعدة التنظيمية لا تصرى إلا بآثر مباشر ، ومن ثم لا اعتداد لها إلا من تاريخ العمل بها . أما قبل هذا التاريخ فإن الأبحاث يكتفى فيها بالنشر ومن ثم لا ينتقص من قيمة أبحاث المدعية السبعة عشر بأنها منشورة بمجلة «منبر الإسلام» لأنه قبل أول مارس سنة ١٩٧٨ وهو تاريخ صدور أول عقد من مجلة «بحوث ودراسات» لم يكن القانون يشترط للبحوث التي يتقدم بها المرشحون للترقية إلى وظائف هيئة التدريس بكلية التدبير المنزلي أن تكون منشورة



فى مجلة معينة على وجه التحديد او الحصر واذا كانت جهة الادارة قد وضعت قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث اعضاء هيئة التدريس بكميات جامعة حلوان ، بان اشترطت ان يكون هذا النشر فى مجلة « دراسات وبحوث » او مجلة اخرى علمية متخصصة من مستواها ، فهذه القاعدة انما تسرى على البحوث التى تنشر بعد اول مارس سنة ١٩٧٨ اما قول جهة الادارة بمبريان هذه القاعدة التنظيمية على المدعية لجرد ان ترقيتها الى وظيفة استاذ قد امتدت الى ما بعد اول مارس سنة ١٩٧٨ فكان يجب عليها ان تقسم ابحاثا اخرى للنشر فى مجلة « دراسات وبحوث » فهو قول مناقض للقانون ، ذلك ان المادة ٧٠٠ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٢ ، سالف الاشارة اليه قد اشترط للترقية الى وظيفة استاذ ان يكون عضو هيئة التدريس المرشح لهذه الترقية قد قام فى مادته باجراء بحوث مدة شغلته وظيفته استاذ مساعد وليس فى فترة محددة بن مدة شغلته هذه الوظيفة .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت اللجنة العلمية الدائمة قد خلصت فى تقريرها الى ان البحوث التى قامت المدعية باجرائها فى مادتها هى بحوث مبتكرة فان شرطى « النشر » و « الابتكار » المتطلبين فى المادة ٧٠ من القانون ٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة يكونان قد توافرا فى البحوث التى تقدمت بها المدعية للترقية الى وظيفة استاذ ، ومن ثم فان هذه البحوث يجب ان تؤتى آثارها القانونية فى الترقية . واذا ذهب قرار مجلس الجامعة المظعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد جانب الصواب وخالف القانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالقبول .

( ملعن ٥٣٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٣/١١/١٩٨٢ )

### قامسدة رقم ( ٢٧٦ )

#### المسدا :

المادة ٧٠ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات  
تقضى على انه : : يشترط تعيين بعد استاذًا ما يلقى : : ٢٠٠٠٠٠٠ — ان يكون  
( م — ٣٤ — ج ١٢ )

هذا عام في مادته وضو استاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال انشائية بمبارة مؤهلة لشغل مركز استاذية مما نصت المادة (٧٧) من ذات القانون على ان تتولى لجان عليية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على انقابهم العلمية ... وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسياً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو النقب العلمى ... » — المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة — الا انه لم يقيد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية — لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة وهو يخضع وهو يزاول هذه السلطة لرقابة القضاء للتحقق من قيامه على سبب صحيح — للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من احكام تتعلق بالنشر اذا استنظم مجلس الجامعة بجلسته فى ١٩٧٦/١١/٢ ان يكون نشر البحوث فى مجلة عليية متخصصة — هذه القاعدة لا تسرى الا بآثر مباشر من تاريخ العمل بها أى فى مارس ١٩٧٨ — البحوث المقدمة والمنشورة قبل هذا التاريخ يكون قد تحقق فيها شرط النشر الذى نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

### ملخص الحكم :

من حيث ان المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه مع مراعاة حكم المادة (٦٩) يشترط تعيين معين استاذاً ما يلقى :

( ٢ ) أن يكون قد قام فى مادته وهو استاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال انشائية بمبارة مؤهلة لشغل مركز الاستاذية كما نصت المادة (٧٢) من ذات القانون على ان تتولى لجان

علمية دائمة محص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين او للحصول على القابهم العلمية .... وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبقاً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى . . . . .

ومن حيث ان قضاء هذه المحكة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لمحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ او استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقسم اليها الا ان المشرع لم يقيّد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية وان القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من جهات التعيين والامانة ومن ثم كان لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا ان مجلس الجامعة وهو يزاول هذه السلطة انما يخضع لرقابة القضاء للنحقق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد ائتمن فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ على ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة استاذ يرجع الى ان ابحاثها المقسمة للتعين فى هذه الوظيفة انها نشرت فى مجلات غير علمية متخصصة .

ومن حيث ان هذه المحكة سبق لها ان قضت فى حالتين مماثلتين لحالة المدعية - ان للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من احكام تتعلق بالنشر فاذا استلزم مجلس جامعة حلوان بجلسته المنعقدة فى ١٩٧٦/١١/٢ ان يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة واصدرت كذلك مجلة تسمى دراسات وبحوث ، وقد نشرت القواعد التنظيمية التى وضعتها جهة الادارة فى هذا الخصوص بالعدد الاول من المجلة المذكورة الصادرة فى مارس سنة ١٩٧٨ فان القائمة التنظيمية لا تسرى الا باثر مباشر من تاريخ العمل بها اى من مارس سنة

١٩٧٨ لها قبل هذا التاريخ فكانت البحوث يكتفى فيها بالنشر ( الطعن رقم ٥٣٦ سنة ٢٧ ق عليا ، ٢٤١ سنة ٢٨ ق عليا ) ..

ومن حيث انه متى كان ذلك وكثرت البحوث المقدمة من المدعية خلال فترة شغلها وظيفية استاذ مساعد نشرت قبل الاول من مارس سنة ١٩٧٨ تاريخ العمل بذلك القامدة التنظيمية فمن ثم فانه يكون قد تحقق شرط النشر الذي نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ طالما ان جهة الادارة لم تحدد قبل ذلك جهة عليية متخصصة في النشر كان على المدعية ان تنشر فيها ايحالها .

( طعن ١٣١٧ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٢١ )

---

## الفصل الثانى شغل وظائف هيئة التدريس

### الفرع الأول التميين فى وظائف هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٢٧٧ )

المبدأ :

ان مقتضى اجراءات شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ان يخرج هذا التنظيم من معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وان كان ينطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة — اساس ذلك ان الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين يستوى فى ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها بينما تمثل الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة نظاما فى شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحدة .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى عين الطالب فى ظله ، انه ينص فى المادة (٨) منه على ان « يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ونصت المادة ٥٤ من هذا القانون على أن « يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس بما عدا وظائف الأساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته » .

ونصت المادة ٥٥ منه على أن « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ١٠٠٠ لها بالتنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو استاذ مساعد تشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس القسم المختص ومجلس الكلية » .

ومن حيث ان المستفاد من هذه النصوص ان الاصل في شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين ، الامر الذى يكفل اختيار الأكفاء لشغل هذه الوظائف بمستوى من ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة أو خارجها ، ومقتضى هذه الاجراءات ان يخرج هذا التنظيم ، وتلك هي حدوده ، عن معنى الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تهتل نظاما في شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين في وحدة ادارية واحدة ، غير انها في ذات الوقت لا تعد من قبيل التعيين الجبئاً طالما انها بوضعها السابق ايضاها تطوى على نوع من التدرج في الوظائف المختلفة ببيئة التدريس بالجامعة .

( مغوى ١٣٠ في ١٧/٣/١٩٧٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢٧٨ )

##### المستند :

السلطة الوصائية التى حولها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات لوزير التعليم العالى على قرارات مجلس الجامعة -  
شمول هذه السلطة الرقابة على التحقق من مطابقة القرارات للقانون

واستهدفه للمصلحة العامة — قيام اعتبارات لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة عند إصداره لقرار أحد أعضاء هيئة التدريس — وجوب التمييز في هذا الصدد بين الاعتبارات التي تقطع في بطلان التعمين أو التي تجانب الصالح العام ، وبين تلك التي لا تقطع في ذلك — للوزير في الحالة الأولى حق رفض التعمين خلال الميعاد المقرر لتصديقه ، وله في الحالة الثانية إعادة القرار لمجلس الجامعة خلال ذات الميعاد ليميد بحث موضوعه في ضوء الاعتبارات الجديدة — لئلا هذه الإعادة — انقطاع ميعاد التصديق المقصود عليه في المادة ٣١ من القانون سالف الذكر — أساس ذلك وتطبيقه على حالة ما يطرا على أحد المرشحين لشغل إحدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعمين .

#### بـ الخس الفسوى :

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على أن : « لا تنفذ قرارات مجلس الجامعة فيما يحتاج إلى صدور قرار من الوزير إلا بعد صدور هذا القرار ، وإذا لم يصدر منه قرار في شأنها خلال الستين يوما لتاريخ وصولها مستوفاة إلى مكتبه تكون نافذة » . ومن أمثلة قرارات مجلس الجامعة التي تتطلب لنفاذها صدور قرار من الوزير قرارات تعيين أعضاء هيئات التدريس طبقا للمادة ٤٨ من القانون المذكور . ويحدث أن يرى الوزير — قبل أن يبت في الموضوع بالموافقة أو عدم الموافقة — إعادة عرضه على مجلس الجامعة لبحثه في ضوء اعتبارات معينة لم تكن أمام المجلس وقت صدور قراره ، وتكون في الغالب قد نشأت بعد أن أصدر هذا القرار ، وذلك حتى يستأنس الوزير برأي المجلس قبل أن يصدر قراره النهائي في الموضوع . ومن أمثلة ذلك أن يطرا على أحد المرشحين لشغل إحدى وظائف هيئات التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعمين .»

ويثور التساؤل من جواز إعادة مثل هذه الموضوعات إلى مجلس الجامعة لبحثها وإبداء الرأي فيها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٤/٥/٢٠ فتبين لها أنه طبقاً لنصوص المواد ٢٨ ( البند ١٣ ) ، ٣١ ، ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فإن مجلس الجامعة يختص بالنظر فى تعيين أعضاء هيئة التدريس ولا ينفذ قراره فى هذا الشأن إلا إذا وافق عليه وزير التعليمعالى صراحة بأن تتم هذه الموافقة خلال ستين يوماً من تاريخ وصول القرار مستوفياً الى مكتبه ، أو ضمناً إذا انقضت هذه المدة دون صدور قرار من الوزير . ويمتنع نفاذ قرار مجلس الجامعة إذا رفضه الوزير خلال المدة المشار إليها . وبذلك تكون سلطة الوزير اراء قرار مجلس الجامعة سلطة تصديق إذا تحققت الموافقة الصريحة أو الضمنية وسلطة اعتراض إذا رفض الوزير الموافقة عليه . وهذه السلطة التى خولها الشارع للوزير لا تعدو أن تكون مظهراً من مظاهر الوصاية الإدارية على الجامعة بحسبها من الهيئات اللامركزية المصلحية . ويتربط على اعتبارها كذلك أن تقتصر سلطة الوزير على الموافقة على قرار مجلس الجامعة أو رفضه دون تعديله أو استبداله بغيره ، كما تقتصر رقابته لهذا القرار على التحقق من مطابقته للقانون واستهدائه للمصلحة العامة ، على أنه بالنسبة الى شرط حسن السمعة المنصوص عليه فى المادة ١/٤٩ من القانون المشار اليه ، فإن للوزير أن يراقب تسخير مجلس الجامعة لمدى توافر هذا الشرط إذا ما كان مشوباً بعدم الملائمة الظاهرة أو إذا لم يتم على أساس قيام كثرة الوقائع المنتجة فيه أمام المجلس ، وذلك بحسبان أن هذا التقدير يرتبط بشرط نص عليه القانون .

ومن حيث أنه بناء على ذلك ، فإذا كانت الاعتبارات التى نشأت أو تكشفت بعد صدور قرار مجلس الجامعة بالتعيين تاطعة فى أن هذا التعيين يكون بطلاً أو مجانياً للمصالح العام إذا تم ، فإن ذلك يخول الوزير رفض التعيين خلال المدة التى حدتها المادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أما إذا كانت هذه الاعتبارات غير تاطعة فيها تقدم مما يتطلب الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائى



فى الموضوع ، فليس ثمة ما يمنع عنئذ من اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة لاعادة النظر فيه على ضوء هذه الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره عندما أصدر هذا القرار ، اذ ان طلب اعادة النظر فى مثل هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعديل فى قرار مجلس الجامعة او استبداله بغيره ، وانما هو اجراء تمهيدى قصد به التقلب على عقبة طرئة نثقت او نكشفت اثناء ممارسة الوزير لاختصاصه فى اصدار القرار النهائي فى الموضوع . فطلب اعادة النظر بهذه المثابة لا يعدو ان يكون سلطة بتفرغة عن طبيعة اختصاص الوزير فى اصدار هذا القرار ، وحتى يصدر قراره بالموافقة او بالرفض على أساس تكشف كافة جوانب الموضوع ووضوح محالته ، وليكون على بيئة تالية من رأى مجلس الجامعة فى تلك الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره ، وهذا النظر هو ما يتفق مع الحكمة التى قصد اليها الشارع عندما اشترط لسريان ميعاد الستين يوما التى يصدر قرار الوزير خلالها ان يصل قرار مجلس الجامعة الى مكتبه مستوفيا ، اى مستجيبا لكافة العناصر التى يجب ان يصدر فى أساسها القرار والتي تشمل فى الأوراق والبيانات اللازمة للتحقق من أن القرار صدر مطبقا للقانون ومستهدفا للصالح العام .. واذا كان الوزير يملك الاعتراض المطلق على قرار مجلس الجامعة بما من شأنه تعطيله كلية ، فمن باب أولى يكون له ان يطلب من المجلس اعادة النظر فى هذا القرار ، ويشجع لهذا الطلب ان الاعتبارات الجيدة التى دعت اليه لم تكن تحت نظر المجلس عندما أصدر قراره . هذا فضلا عن أن مجلس الجامعة لا يستنفذ سلطته بإصدار قراره فله ان يعيد النظر فيه طالما أنه لم يصدر فى شأنه قرار من الوزير

وغنى عن البيان ان طلب اعادة البحث ليس من شأنه المساس باستقلال الجامعة طبقا لأحكام القانون ، اذ أن استقلال الشخص الاعتبارى ليس مطلقا وانما تحدد مداه النصوص والقواعد التى تنظمه ، واذا كان استقلال الجامعة لم يمنع من أن يكون للوزير حق اعتراض مطلق على قرار مجلس الجامعة فاولى ألا يمنع من طلب اعادة البحث وهو اثنى من حق الاعتراض ، بل أن مثل هذا الطلب لا يعدو أن يكون مظهرا من مظاهر التعاون بين

السلطة المركزية والسلطة اللامركزية يهدف به الوزير الى عدم الاستقلال  
بالمبت في الاعتبار الجديدة دون الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس  
برايه في هذه الاعتبارات .

ومن حيث انه بناء على ذلك ، فان مثل هذا الطلب متى تم خلال مدة  
الستين يوما المنصوص عليها في المادة ٢١ من قانون تنظيم الجامعات .  
فانه يترتب عليه قطع هذا الميعاد ، ذلك ان من شأن هذا الطلب اعادة  
الموضوع الى مجلس الجامعة فيعود الوضع الى ما كان عليه قبل وصوله  
الى مكتب الوزير . هذا فضلا عن ان مناط سريان الميعاد في ضوء ما قضت  
به المادة المشار اليها هو ان يكون الموضوع مستوفيا بمكتب الوزير ،  
اما وقد خرج هذا الموضوع من مكتبه الى مجلس الجامعة فان الميعاد ينقطع  
الى ان يعود الى مكتبه مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى ما يلي :

اولا — اذا كانت الاعتبارات التي لم تكن نظر المجلس عندما اصدر  
قراره قاطعة في ان التعيين يكون باطلا لو مجتبا للمصالح العام فيها لو تم  
دون ان يقوقف ذلك على الرجوع الى مجلس الجامعة ، فيكون للوزير  
عنفذ ممارسة حقه في رفض التعيين خلال الميعاد المنصوص عليه في  
المادة ٢١ من قانون الجامعات . اما اذا رأى الوزير ان الاهتبارات الجديدة  
والتي لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة غير قاطعة في ذلك وان الامر يتطلب  
ان تعرض على مجلس الجامعة لاعادة بحث الموضوع على اساسها  
وللاستئناس برايه قبل اصدار القرار النهائي في الموضوع ، فيجوز عنئذ  
للوزير اعادة القرار الى المجلس على ان تتم هذه الاعادة خلال الميعاد  
المشار اليه . ويكون من شأن هذه الاعادة قطع الميعاد حتى ينتهي مجلس  
الجامعة من بحثه ويميد القرار الى مكتب الوزير مستوفيا حيث يبدأ  
الميعاد من جديد .

ثانيا — بالنسبة الى المثال الذي خربته الوزارة ، وهو ان يطرا على  
احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شريطة من

شروط الصلاحية للتميين ، فإذا كان هذا الطرف الطارىء قاطعاً في فتدائه هذا الشرط بما لا يجدى معه إعادة القرار الى مجلس الجامعة ، فللوزير عندئذ رفض التعيين خلال الميعاد . أما اذا كان هذا الطرف يتطلب ان يكون تحت نظر مجلس الجامعة حتى يقدره — كما لو نسبت الى المرشح أمور قد يكون من شأنها الاخلال بشرط حسن السمعة ولم تكن تحت نظر المجلس — فانه يجوز للوزير عندئذ إعادة الموضوع الى مجلس الجامعة خلال ميعاد الستين يوماً ليعيد النظر في قراره في ضوء هذا الطرف الجديد ، ويبدأ مرة أخرى بإعادة القرار مستوفياً الى مكتب الوزير .

( فتوى ٤٤٥ في ٢٦/٥/١٩٦٤ )

#### قاعدة رقم ( ٢٧٩ )

##### المبدأ :

الفضلية المرسحة للتميين بهيئة التدريس بالجامعة تتحدد من حيث الكفاية التي تستقل بتقديرها لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر — سلطة هذه اللجان تقديرية تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسبة بإساءة استعمال السلطة .

##### ملخص الحكم :

أن التعيين في وظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة والأصل في هذا التعيين هو افضلية المرشح من حيث الكفاية التي تستقل لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر على أساس من سلطتها التقديرية التي تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسبة بإساءة استعمال السلطة بمعنى ان السلطة التقديرية المقررة لها لا تخضع عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية ولا انتظمت رقابة القضاء الى مشاركته في سلطتها المذكورة .

( طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٢٨٠ )

المبدأ :

اجراءات فحص الانتاج العلمى المختتر للمرشحين للزميين بهيئة التدريس بالجامعة المتصوص عليها فى القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء اللجان العلمية الدائمة — عدم اتباعها بعرضه على لجنة شكلها مجلس الكلية دون عرضه على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة ، وعدم عرض تقديرها على اللجنة الدائمة — لا يعتبر وجهها للطعن ما دام فحص الانتاج قد تم خلال فترة ايقاف العمل بهذا القانون التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ .

ملخص الحكم :

لا وجه للطعن بأن فحص الانتاج العلمى للمرشحين لم يتبع فيه الاجراءات الحثية التى نص عليها القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء اللجان العلمية الدائمة فلم يعرض الانتاج العلمى على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة بل عرض على لجنة شكلها مجلس الكلية كما لم يعرض تقديرها على اللجنة الدائمة التى تختص وحدها بتقدير الكلية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ذلك أن فحص الانتاج المشار اليه قد تم خلال فترة ايقاف العمل بقانون اللجان الدائمة التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ ويصدر هذا القانون الآخر لم يكن هناك موجب لعرض ابحاث المرشحين على اللجنة الدائمة المنوه عنها .

( طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤ )

قاعدة رقم ( ٢٨١ )

المبدأ :

إذا استلزم الاعلان عن الوظيفة أن يكون المرشح حاصلًا على شهادة الدكتوراه فإن هذا الشرط يجب تشرط الحصول على الشهادات الأقل — أساسى ذلك .

#### ملخص الحكم :

ان الاعلان عن الوظيفة اذا استلزم في المرشح ان يكون حاصلا على شهادة الدكتوراه وهي أعلى شهادة فان هذا الشرط يجب نرط الحصول على الشهادات الأقل مثل دبلوم تخصص طب الأطفال وعلى العكس فان النص على هذا الشرط في الاعلان رغم ان القانون لا يتطلبه تد يفهم منه ان المقصود به ايثار المدعى على من عداه من المرشحين لآخرين الحاصلين على الشهادات الأعلى التي تطلبها القانون في المرشحين لهذه الوظيفة .

د طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٥/٦/١٩٦٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٢ )

#### المبدأ :

ان توجيهات مجلس الكلية لا تقيد سلطة مجلس الجامعة او وزير التعليم العالي في اجراء التعيين .

#### ملخص الحكم :

ان توجيهات مجلس الكلية ليس من شأنها تقييد سلطة مجلس الجامعة ولا وزير التعليم العالي في اجراء التعيين .

د طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق - جلسة ٥/١٢/١٩٧١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٣ )

#### المبدأ :

نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على ان التعيين في وظائف اعضاء هيئة التدريس في الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذي بمقتضاه ينشأ المركز القانوني في الوظيفة الصادر بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحة ان يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية

أو القسم وإن يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وأن تتوافر في شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التي استقرها القانون من وجوب الإعلان عن الوظائف التي يتوافر في شأنها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الإنتاج العلمي للترشح وترتيبهم بحسب كتابتهم العلمية — وضع المجلس الأعلى للجامعات بماله من اختصاص استئذنه من القانون بما لا يتعارض مع نصوص قاعدة خاصة بمقتضاها أن تجعل من الجائز أن يتقدم المرشح لاية وظيفة في أكثر من جماعة مما ينطبق عليها أحكام القانون فإذا صدر قرار التعيين على أحدها وقبل هذا القرار صراحة أو ضمنا فلا يجوز له بعد ذلك تعيينه في الوظيفة الأخرى — وجوب الالتزام بهذه القاعدة الخاصة فيها يقع من إجراءات .

#### ملخص الحكم :

من حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة وهو القانون الواجب التطبيق على الواقع محل المنازعة نجد أن المادة ٤٧ منه تحدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بأنهم الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون ثم جاءت المادة ٤٨ منه وجرت كالآتي : « يعين وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص . . . ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ثم حددت المادة ٤٩ منه الشروط الواجب توافرها في من يعين عضواً بهيئة التدريس بأن يكون محمود السيرة حسن السمعة وأن يكون حاصلًا على درجة دكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة معتدة في مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلًا من جامعة أجنبية أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك . وأضافت المادة ٥٠ من القانون شرطًا في من يعين مخرسًا بأن يكون قد مضت ٦ سنوات على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ثم جاءت بالمادة ٥٤ من القانون المظن اليه وجرت فقرتها الأولى كالآتي : يكون التعيين

فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان ، وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته ٤ ، وجاءت المادة ٥٥ وأمرت بتشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقدم تقرير مفصل عن هذا الانتاج مع ترتيب المرشحين بحسب كفايتهم العلمية . وهذه النصوص جسيما فاعلمة الدلالة على أن التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفة الصادرة بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته ان يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية او القسم وأن يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وأن تتوفر فى شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التى استلزمها القانون عن وجوب الاعلان عن الوظائف التى يتوافر فى شاغلها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الوقائع الواردة بالاوراق نجد ان كلية الطب بجامعة القاهرة اعلنت عنوظيفتين لدرس جراحة السرطان الشاعريين بها وانتهى ميعاد الاعلان فى ٨ من مارس سنة ١٩٦١ وقد تقدم للطامن وآخرين لشغل هاتين الوظيفتين وانتهت اللجنة العلمية الى ترتيب المرشحين ، الاول الدكتور . . . . . والثانى الدكتور . . . . . والثالث الدكتور . . . . . وسارت الاجراءات سيرتها الطبيعية من عرض على مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة وتم رفع الامر بناء على طلب مجلس الجامعة الى الوزير ليصدر قرار التعيين ، فصدره بالنسبة لاول الدكتور . . . . . واعاده بالنسبة للثانى وذلك انه تبين ان سبق له ان أصدر فى ١٧/٤/١٩٦١ قرارا بتعيينه مدرسا للجراحة بكلية الطب بجامعة اسبوط . حتى لا يتعارض قراره وما سبق ان قرره المجلس الاعلى للجامعات بجسسته المنعقدة فى ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧/٦/١٩٦١ والذى قرر ان تقدم المرشح لاكثر من جهة من جامعات الجمهورية العربية المتحدة قبل ان يمين فى اخداها لا يسلط حقه فى التعيين فى أية جهة الا اذا قبل صراحة أو ضمنا القرار الصادر بتعيينه فى اخداها قبل صدور قرار بتعيينه فى الأخرى فلم يكن ثمة اعتراض وصدر قرار التعيين ، اذ الخطأ شاب الاجراءات التى نص عليها القانون

حسبها المعنا الاشارة اليها وانما لمراجعة الترشيح فى ضوء القرار الذى اصدره المجلس الاعلى للجامعات فى ٢٦ من يوليو سنة ١٩٦١ ، بالتصديق لاحكام القانون المشار اليه والتي جاءت المادة ٢٢ منه وعددت اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات ومن بينها التسيق بين الكليات والاقسام المناظرة وبين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات . الامر الذى يضمن على هذه القاعدة العلية المجردة الصحة والشرعية القانونية . ولا يصح فى هذا المجال تطبيق القواعد العلية التى تحكم المعينين حسبها ذهب الى ذلك اطراف المنازعة ويفادهم فى ذلك الحكم محل الطعن وانما يضمن امام قاعدة خاصة وضمتها المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استجده من القانون . لا تتعارض مع نصوصه . وهذه القاعدة تجعل من الجائز ان يتقدم المرشح لاية وظيفة فى أكثر من جامعة مما ينطبق عليها احكام القانون فاذا صدر قرار بالتعيين على احدها وقبل هذا القرار صراحة أو ضمنا فلا يجوز من بمصد ذلك تعيينه فى الوظيفة الاخرى .

ومن حيث انه كان من المتعين مراجعة الاجراءات فى ضوء هذه القاعدة وهو ما ذهب اليه وزير التعليم بحق ومقتضى المراجعة بعد صدور قرار المعينين من جامعة اسبوط أن تتأكد جامعة القاهرة من أن الدكتور . . . . . قد وافق صراحة أو ضمنا على قبول هذا التعيين ليمتنع عليها ترشيحه للتعيين على الوظيفة الشاغرة لديها .

وبن حيث ان المحكمة لم تتبين من الاوراق وجود مثل هذه الموافقة منه بل على العكس أن جميع المراحل تقطع بأن هذه الموافقة لم تتم فهو لم يتم باستلام العمل وقد انضج من المذكرة التى عرضت على مجلس جامعة اسبوط بشأن الغاء تعيين بعض مدرسى كلية الطب انه قد طلب منه الحضور لتسلم العمل ولم يحضر رغم تكرار الكتابة اليه وان عميد كلية طب اسبوط طلب اتخاذ ما يلزم من اجراء للاستغناء عنه ، ولم يكن المعلنون ضده وحده الذى لم يقبل التعيين وللتهم كانوا خمسة أطباء منهم من كانت موافقة مجلس الجامعة على تعيينهم ترجع الى ١٩٦٠/١٢/٢٤ ، فهو اجراء عام قصد به مصلحة عامة وينتفى معة القول بأن القرار بالغاء التعيين قد اتسم باسادة استعمال السلطة التى لم تقم عليه ادنى دليل من الاوراق .



ومن حيث ان كل منهم هو من الاجراءات التهديدية الخالصة يصدر القرار مبهما من كل عيب . وأما قرار الغاء التعمين الذى صدر من وزير التعليم بالنسبة للمطعون ضده فى كلية الطب بجامعة اسبوت الا تقرير لحالة واقعة ، وحتى هذا التقرير لم يكن لازما لصحة القرار الصادر بتعيينه فى كلية الطب بجامعة القاهرة ، اذ مرد ذلك حسبها المعنا هو الى عدم قبوله للتعمين على تلك الوظيفة طبقا للقاعدة الخاصة التى وضعها المجلس الاعلى للجامعات والتى جاء تطبيقها على الحالة المعروضة متقنا ومصحح حكم القانون .

ومن حيث انه لما تقدم يكون الطعن فى غير محله متعينا رغبه والزام الطاعن بمبرونات الطعن .

( طعن ١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١١/١١/١٩٧١ )

#### قامدة رقم ( ٢٨٤ )

##### المبدأ :

قرار الوزير بالتعمين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس بالتطبيق للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات هو قرار مركب ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباطا بالسبب بالنتيجة - اذا الفى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط سقط قرار الوزير - لا محل للقول بان القرار الصادر من وزير التعليم العالى بالتعمين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس يصبح نهائيا بعد اذ قضى الحكم بالغاء قرار مجلس الجامعة الذى وافق على التعمين دون قرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وعلت المدمى الطعن على الحكم فى اليماد - اساس ذلك ان مقتضى الغاء قرار مجلس الجامعة ان يصبح قرار الوزير فاقدا ركن السبب .

##### بالخص الحكم :

... حيث ان الحجاج بان تعين الدكتور . . . . استاذ لكرسى الامراض الباطنية بالقرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ١٩٧٢/٥/٢٤ ( م - ٣٥ - ج ١٢ )

قد أصبح نهائيا حمينا من الالفاء بعد ان قضى الحكم المطعون عليه بانفساء  
تسرار مجلس الجامعة الذى وانسقى على ذلك التعيين — نون  
تسرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وفلت على المدعى ميعاد  
الطعن فى الحكم . هذا احتجاج برود بان المدعى تد وجسه  
طعنه فى الدعوى الاصلية الى قرار وزير التعليم العالى الذى صدر بناء على  
طلب مجلس الجامعة واذا كان الحكم المطعون عليه قد قضى بانفساء قرار  
مجلس الجامعة نون قرار الوزير فان مقتضى الفاء القرار الاول ان يصبح  
قرار الوزير ملتاذا ركن السبب ، وآية ذلك ان المسادة ٤٨ من القانون رقم  
١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شان تنظيم الجامعات قد نصت على ان يعين وزير  
التعليم العالى اعضا هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس  
الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس التسمم المختص ، ويكون التعيين  
من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ومن ثم فلان قرار التعيين قرار مركب  
ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباطا السبب بالنتيجة ،  
ناذا ما الفى الحكم قرار مجلس الجامعة لقط ، سقط قرار الوزير ، هذا  
والحكم المطعون عليه خاضع فى جميع الاحوال لرقابة هذه المحكمة من حيث  
وزنه وببزان القانون من جميع نواحيه .

( طعن ٣٣١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١ )

قاعدة رقم ( ٢٨٥ )

المبدأ :

قرارات التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات هى من القرارات  
التي لا يقبل طلب الفائها قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة للبت فيها  
— الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب — قانون تنظيم الجامعات  
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتضمن استثناء على هذا الاصل بالنسبة لقرارات  
التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات — هذه القرارات تصدق بشأنها  
التظلم الوجوبى .

### ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه ، صادر بالتعيين فى احدى الوظائف العمومية .  
فهو من القرارات التى قضت المادة ١٢ من قانون تنظيم مجلس الدولة  
رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بـلا يتحل طلب الفائها قبل التظلم منها الى الهيئة الإدارية  
التي أصدرتها ، او الى الهيئة الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة نليت فى  
التظلم . ولما كان الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب ولم يستثن  
قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قرارات التعيين فى وظائف  
هيئات التدريس ، من هذا الاصل لا صراحة ولا ضمنا فليس فى احكامه  
ما يتضمن امتناع إعادة النظر فى هذه القرارات بعد اصدارها لا بالنسبة  
الى مجلس الجامعة ولا بالنسبة الى الوزير فانه ينبى على ذلك ان تكون  
القرارات الصادرة بالتعيين فى وظائف هيئات التدريس بالكليات الجامعية  
- ومن بينها القرار المطعون فيه - قابلة للسحب فيصدق بالنسبة اليها  
التظلم الوجوبى السابق الذى استلزمته المادة ١٢ المشار اليها ، وينتفى  
القول بعدم جنواه .

( طعن ٨٦٩ لسنة ١١ ق - جلسة ١٤/١٢/١٩٦٩ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئة  
التدريس والمعينين بالجامعات الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على  
أعضاء هيئة التدريس والمعينين بالكليات والمعاهد العاليية التابعة لوزارة  
التعليم العالي - نقل أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكليات المشار اليها  
الى كادر الجامعات يعتبر بمثابة التعيين المبدأ نظرا لنشوء مراكز قانونية  
جديدة لهم تفادى المراكز التي كانت تنظمهم من قبل - أساس ذلك - حكم  
المحكمة العليا فى الطعن رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا ( تفسير ) الصادر بجلسته  
١٩٧٢/١٠/٦ - اثر ذلك :

### ملخص الحكم :

من حيث ان مقطع النزاع حسبما استظهرته المحكمة من الاوراق هو انما اذا كانت احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات الوارد بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي وكذلك القرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق كادر الجامعات المنظم بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي تعتبر المنقولين من اعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية الى كادر الجامعات ملحقين بالخدمة ابتداء في هذا الكادر مشرى عليهم احكام التعيين المبتدأ ام انهم يعتبرون منقولين الى هذا الكادر الجديد مستصحبين في ذلك مراكزهم السابقة من ناحية الادمية ومواعيد العلاوات وغيرها .

ومن حيث ان المحكمة العليا كانت قد اصدرت بجلستها المنعقدة نسي ٦ من اكتوبر سنة ١٩٧٣ في الطلب رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا ( تفسير ) وهي بصدد طلب تفسير المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية واثار ذلك على حالة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي الذين طبق في شأنهم النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ فانتهت بعد ان استعرضت احكام هذا القانون والقرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦١ الى انه بمقارنة النظام الذي خضع له اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية وفقا لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ — بالنظام الذي كانوا يحضرون له من قبل يبين ان الامر لم يقتصر على تطبيق جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقانون تنظيم الجامعات بل طبق عليهم ما يقضى به ذلك القرار من وجوب توافر شروط خاصة في اعضاء هيئة التدريس ومن هذه الشروط ما لم يكن واجبا

توانره في ظل النظام السابق الامر الذي يترتب عليه اعتبار من لا تتواءم فيه بعض هذه الشروط خارج هيئة التدريس كما خضع المعيدون لاحكام لم تكن مقررّة من قبل في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ وانتهت الى القول ، بانه يبين من ذلك ان تطبيق النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، قد انشأ لهؤلاء الآخرين مراكز قانونية تغاير المراكز التي كانت تحتلهم من قبل ويعتبر ذلك بالنسبة لهم بمثابة التحاق بالخدمة في تطبيق احكام المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث ان المعكبة تستصحب احكام هذا التفسير لاثرائه على هذا النزاع فما دام قد ثبت ان التعيين على كادر الجامعات بمقتضى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ والقرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما ، هو من قبيل التعيين المتنازع فان نقل المدمى الى كادر الجامعات يمتين تحديده في هذا النطاق وبالاتار التي يحتلها هذا التعيين .

ومن حيث ان المادة التاسعة من القرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ حددت كيفية تسوية الراتب عند الالتحاق بالكادر الجديد فتمنحت عضو هيئة التدريس او المعيد بداية مربوط الوظيفة طبقا لاحكام كادر اعضاء هيئة التدريس فاذا كان مرتبه يزيد على بداية مربوط هذه الوظيفة احتفظ له بمرتبه الحالي على ان يحصل على علاواته الدورية في موعدها الى ان يبلغ مرتبه نهاية مربوط ، لما اذا كان مرتبه يزيد على نهاية مربوط الوظيفة احتفظ له بمرتبه الحالي بصفة شخصية وذلك كله مع عدم صرف مبروق عن الماضي ومقتضى ذلك وبفاده ان يتحدد الراتب عند الالتحاق بالكادر الجامعي طبقا لهذه القاعدة في اشقي ممثيها .

ومن حيث انه لا يقدم في ذلك ان قرار وزير التعليم العالي قد ارجع لتسمية المدمى في وظيفة استاذ الى ١٣/٣/١٩٦٤ ، ذلك ان هذا الارجاع تقتصر آثاره على الإقدمية في الوظيفة فقط ، ولا يغير ذلك من الوضع القانوني لكون المدمى قد اعتبر عند النقل الى كادر الجامعات بملحقا ابتداء بالخدمة بالنسبة للكادر المالية التي تترتب عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون بالتالى قد خالف صحيح حكم القانون حقيقيا بالالفاء ويرفض الدعوى مع التزام رافعها المصروفات عن الدرجتين .

( طعن ٦٧٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/١١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٧ )

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ اجاز لمن يعين فى وظائف هيئة التدريس من موظفى الحكومة الاحتفاظ بمرتبه الذى كان يقضاه فى وظيفته السابقة — اقتصر هذا الاستثناء على موظفى الوزارات والمصالح دون أن يمتد الى موظفى الهيئات العامة والقطاع العام — احقية موظفى الهيئات العامة والقطاع العام فى التمتع بهذا الاستثناء الذى لم يقرر الا بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذى نص صراحة على ذلك كما نص على سريان هذا الاستثناء على من عين من هؤلاء العاملين بوظائف هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك بتسوية مرتباتهم على هذا الاساس دون صرف فروق مالية عن الماضى .

ملخص الحكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص فى المادة ٥٤ على أن « يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان » وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته . « ونص فى المادة ٩٥ على أن « مرتبات مديبر الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعينين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين معينة بالجدول المرفق بهذا القانون » .

وقد تضمن الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات مرتبات أعضاء هيئة التدريس وحدد أول مربوط كل وظيفة ونهايته ومقدار الجلالة المقررة لكل منها ونصت القاعدة الثانية من هذا الجدول على أن « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وظائف حكومية احتفاظهم بمرتبتهم إذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يمينون بها بشرط ألا تتجاوز أقصى مربوطها » .

وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستبدل بالقاعدة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت بالنص الآتي ، ويراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يمينون فيها . وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية ، وتسرى طبقاً لاحكامه هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفي الحكومة السابقين مع عدم صرف نفوق مالية عن الماضي » .

وقد صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بالنفاذ القانون السابق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ونص في المادة الأولى على أن « يعمل في شأن تنظيم الجامعات بأحكام القانون المرافق ويلغى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكامه » ونصت القاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمكافآت المرافقة لهذا القانون على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معيدين من كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ، فانهم يحتفظون بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يمينون فيها وبشرط ألا يتجاوز المرتب المحتفظ به منذ نهاية الربط المقرر للدرجة . واعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون تسرى طبقاً لهذا الحكم مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والإدرسين المساعدين والمعيدين الحاليين من موظفي الهيئات أو القطاع العام ، وذلك دون تحرف أي نفوق عن الماضي » .

ومن حيث أنه يتبين من هذه النصوص أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نظم شئون توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد أخذ هذا القانون بنظام التعيين في هذه الوظائف ووضع لها كادر خاص حدد بداية رتب كل وظيفة ونهايته والعلوة المقررة لها ، والاصل طبقا للقواعد المقررة للتعيين هو استحقاق من يعين في إحدى وظائف هيئة التدريس بالجامعات بداية مربوط هذه الوظيفة وتدرجه بعلوانها ، ولا يحق أن يمنح مرتبا يزيد على بداية هذا المربوط أو يجاوزه ، على أن المشرع في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد خرج على هذا الأصل فأجاز لمن يعين في وظائف أعضاء هيئة التدريس من وظائف حكومية الاحتفاظ بمرتبه الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا جاوز أول مربوط الوظيفة المعين فيها بشرط ألا يجاوز نهايته ، ثم أجاز القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ الاحتفاظ بالمرتب السابق ولو جاوز نهاية مربوط الوظيفة المعين فيها . ومتى كان ذلك وكان الاحتفاظ بالمرتب ولو جاوز ربط الوظيفة استثناء من الأصل المصمم المقرر في القانون رقم ١٨٤ لسنة ٥٨ ومن ثم يتعين أعمال حكم هذا الاستثناء فيضيّق الحدود بحيث يكون مفهوم عبارة الوظائف الحكومية مقصورا على وظائف وزارات الحكومة ومصلحتها ، ولا يجوز التوسع في مفهوم هذه العبارة بحيث يشمل وظائف الهيئات العامة والقطاع العام لمجاوزة ذلك قصد المشرع ، ويؤكد ذلك أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد نص صراحة على أن يحتفظ من يعين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات من موظفي الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام بمرتبتهم السابقة ولو جاوزت أول مربوط الوظيفة كما نص على أن تسوى مرتبت من عين من موظفي الهيئات العامة وهذا يدل على أن حق موظفي الهيئات والقطاع العام من عينوا في وظائف هيئة التدريس بالجامعات قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفي ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في الاستفادة من قاعدة الاحتفاظ بالمرتب السابق لم تنشأ إلا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ووفقا للقاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدايات والملاحيات المرافقة لهذا القانون - وتأسيسا على ذلك ولما كان المدعى كان يعمل



بينك مصر قبل تعيينه فى وظيفة مدرس بكلية التجارة بجامعة عين شمس سنة ١٩٦٨ فى ظل العمل باحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ فلا يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه اسبق بينك مصر وفقا لاحكام هذا القانون الذى عين فى المجال الزمنى لسريانه وانما يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه السابق وفقا للقاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافعة للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالشروط والاوزاع الواردة فى هذه القاعدة ويتمين تعديل الحكم المطعون فيه على هذا الاساس .

ومن حيث ان المدعى قد اقام دعواه دون ان يكون له اصل حق فيها وانما نشأ حقه بعد رفع الدعوى طبقا للاحكام التى استحدثها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ومن ثم يلزم بمصروفاتها .

لهذه الاسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالنقض الحكم المطعن فيه وبإلغائية المدعى فى تسوية حالته طبقا للقاعدة الثالثة من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات والزميت المدعى المصروفات .

، طعن ٥٥٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ٢٩/١٠/١٩٧٨ )

قاعدة رقم ( ٢٨٨ )

المبدأ :

تعيين احد العاملين بالمؤسسات العامة فى وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس — لا يعتبر نقلا بل هو تعيين جديد — بدء حساب السنة التى تستحق بعدها العلاوة طبقا لقانون الجامعات من تاريخ التعيين بالجامعة — عدم جواز منح العلاوة الا بعد انقضاء السنة الاخرى التى فرضها القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ — اساس ذلك .

بنقض الحكم :

ان خروج المدعى من نظام العاملين بالمؤسسة العامة التى كان يعمل بها ليدخل فى نظام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الذى يحكمه القانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يعتبر نقلا بين اطر نظام واحد — وانما هو تعيين  
فى نظام جديد يختلف عن النظام الذى غلغره بكاثره الخاص — وهو بهذه  
الغاية بعد التحاتا بالخدمة الذى نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم  
٢٤ لسنة ١٩٦٧ التى سلف بياتها . فبيدأ من تاريخ هذا التعمين فى  
١٩٦٨/١٠/٢٢ حسب السنة التى تستحق بعدها الملاوة الدورية وفقا  
لقانون الجامعات المشار اليه ولا تمنح تلك الملاوة لا بعد انقضاء السنة  
الآخرى التى فرضها القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ فليكون اداؤها فى  
١٩٧٠/١٠/٢٢ واذا كان الحكم المطعون فيه اعير الملاوة الدورية بمستحقة  
فى تاريخ التعمين فاضط تطبيق قانون الجامعات وعجل استحقاق الملاوة  
سنة من التاريخ الذى ينحها فيه القانون ، ولا يكون وجه من القانون  
لطلب المدمى تلك الملاوة من ١٩٦٩/١/١ بدعواه ولا لنحصا له من  
١٩٦٩/١٠/٢٢ بالحكم المطعون فيه .

( طمى ١١٢٧ ، ١١٨٤ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢ )

### قامعدة رقم ( ٢٨٩ )

#### المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — تعيين — القرار الصادر بتعيين  
المدرسة خلال تنفيذ مقدمها مع حكومة اجنبية ، وطلب احتفاظها بوظيفتها لحين  
انتهاء المدة المحددة فى العقد وقبول الجامعة لهذا الطلب — تكيف هذا  
القبول — هو قرار بارجاء نفاذ قرار التعمين الى تاريخ تسلم العمل — اساس  
ذلك واثره بالنسبة لحساب المدة المقررة للترقية الى درجة استاذ مساعد .

#### ملخص الفتوى :

انه طبقا للمادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم  
١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمواد ٥٢ و ٥٣ و ٥٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ فى شان نظام موظفى الدولة والذى كانت احكامه تفسرى على اعضاء  
هيئة التدريس فى الجامعات فليا لم ينص عليه فى قانون تنظيم الجامعات

— يحتفظ لمعضو هيئة التدريس بوظيفته في احوال محددة بذاتها . هي الاعارة والاياد في بعثة والتجنيد والاجازة الحراسية ، ويضاف الى ذلك حالة النذب كل الوقت التي تعتبرها المادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات اعارة . وفيها عدا هذه الاحوال لا يكون ثمة مجال للاحتفاظ بالوظيفة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان عمل الدكتور . . . . في حكومة الكويت لا يعد سببا يجيز الاحتفاظ لها بوظيفتها طوال مدة عملها في هذه الحكومة ، اذ انها لم تلحق بالعمل في حكومة الكويت عن طريق الاعارة من الجامعة . واذا كانت الجامعة قد احتفظت لها بوظيفتها كجامعة بكنية الطب حتى تنتهي المدة المحددة في العقد المبرم بينها وبين حكومة الكويت فان ذلك يكفي على ان قبول الجامعة لطلب الاحتفاظ المقدم من الدكتور المذكورة يعتبر في واقع الامر قرارا بارجاه نفاذ القرار الصادر بتعيينها الى تاريخ تسلمها العمل — وذلك لان الطلب الذي قدمته الدكتور في هذا الشأن ، مما يعتبر في حقيقته ويحسب الغاية المتفاهة منه وبالقدر الذي تسمح احكام القانون به — طلب بارجاه التعيين الى التاريخ سالف الذكر . وليس ثمة ما يحول قانونا ، دون اجابة مثل هذا الطلب ، متى قررت الجهة المختصة ان في ذلك وجه المصلحة العامة ، اذ ان اجابة مثل هذا الطلب تعتبر على ما سبق بيانه ارجاء لتاريخ نفاذ قرار التعيين وتأخيرا له .

وانه ولئن كان الاصل طبقا للمادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات ان يكون التعيين في وظائف اعضاء هيئة التدريس في الجامعات من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — الا انه في خصوصية الحالة المعروضة فان تعيينها بتاريخ من التاريخ الذي تمت فيه موافقة مجلس الجامعة للاعتبارات المتقدمة . وعلى مقتضى النظر السابق لا يكون ثمة مقتضى لاستصدار قرار جديد بتعيين الدكتور المذكورة في وظيفتها سائلة الذكر .

ومن حيث انه اخذا بما سبق ، فان مدة الخمس سنوات التي نشترط المادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات فيها تعيين استاذ مساعد ان يكون قد قضاها في شغل وظيفة مدرس بالحدى الجامعات او في مهمة علمية من

طبقتها — تبدأ بالنسبة الى الدكتوراة ٠٠٠٠٠ من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ وهو تاريخ تنفيذ قرار التعيين لما هو مسلم من أن هذه المدة يجب ان تكون مدة اشتغال نطى بالتدريس فى الجامعات \*

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القرار الصادر بتعيين الدكتوراة ٠٠٠٠٠٠ فى وظيفة مدرس بكلية الطب بجامعة عين شمس يعتبر نافذا ومنتجا لآثاره من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ، واثله من هذا التاريخ تحسب مدة الخمس سنوات الواجب تضاؤها فى شغل وظيفة مدرس بالجامعة كشرط صلاحية للترقية لى وظيفة استاذ مساعد .

( ملئوى ١٠٠٧ ملف ١٥٧/١/٨٦ فى ١٩/١١/١٩٦٤ )

## الفرع الثاني التعيين في وظيفة أستاذ كرسى

قائمة رقم ( ٢٩٠ )

المبدأ :

إجراءات تعيين الأساتذة ذوى الكراسى — اعتبار كل منها واقعة قائمة بذاتها ، تسرى في شأنها أحكام القانون الذى تتم في ظله — القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات في خصوص تعيين الأساتذة — سريان أحكامه ، على الحالات السابقة على تاريخ العمل به ، إذا ما كانت الإجراءات التى اتخذت في شأنها لا تتجاوز مجرد العرض على اللجنة العلمية المشكلة وفقا للمادة ٥٥ ( معدلة ) من قانون تنظيم الجامعات ، ولم تقدم هذه اللجنة تقريرها فيها — وجوب عرض هذه الحالات من جديد على اللجنة — لا ضرورة لعرض الإجراءات التى وافق عليها مجلس الجامعة دون أن يبت فيها المجلس الأعلى للجامعات على هذا المجلس — انعدام اثر القرار الذى يكون هذا المجلس قد اتخذته في هذه الإجراءات — لاساس ذلك كله .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، وقد تضمن القانون الجديد تعديل بعض إجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس ، فقد كانت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ تشترط موافقة المجلس الأعلى للجامعات على التعيين في وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ، وقد عدلت هذه المادة بحذف هذا الشرط . كما أن المادة ٥٥ قبل تعديلها كانت تنص على أنه عند التعيين في وظيفة أستاذ ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لمصاحبة الانتاج العلمى للبرشخ وتقديم تقرير عن هذا الانتاج ،

وقد عدل القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ هذه المادة بالنص على تشكيل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات .

وكانت الجامعات قد اتخذت - قبل صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ - عدة اجراءات لتعيين الاساتذة ذوى الكراسى دون ان تختتم هذه الاجراءات بصدور قرار الوزير بالتعيين ، فثمة حالات تم فيها الاعلان عن الوظيفة وتقدم الراغبون لشغلها فقط . وهناك حالات اخرى خلطت فيها الاجراءات مرحلة ثانية بتشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج ، كما توجد حالات اتخذت فيها خطوة ثالثة بتقديم التقرير عن الانتاج العلمى للمرشحين ، وثمة حالات سارت فيها الاجراءات مراحل اخرى بالمرضى على مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ، ثم المجلس الاعلى للجامعات .

وليبيان الراى فى نطاق تطبيق كل من الاحكام السابقة والاحكام التى استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على هذه الحالات ، وما اذا كان المرشحون لشغل وظيفة الاستاذ ذى الكرسى قد اكتسبوا مراكز قانونية بعد خطوة او اكثر من الخطوات السابقة ، عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى جلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يناير سنة ١٩٦٤ فتمين لها بعد استعراض احكام المواد ١٨ ، ٥٤ ، ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ان اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى تمر بعدة مراحل قبل ان تنتهى بصدور قرار وزير التعليم العالى بالتعيين . وتبدأ هذه المراحل بالاعلان عن الوظائف الخالية ثم تشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى للمتقدمين الى هذه الوظائف وتقديم التقرير عن المرشحين مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ، ثم اخذ رآى كل من مجلس القسم بمجلس الكلية ، ثم موافقة كل من مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، وختتم هذه الاجراءات جميعها بصدور قرار الوزير بالتعيين . وقد اقتصرتم التعديلات التى

استحدثنا القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ فى هذا الخصوص على أن اللجان العملية التى تختص بنقص الانتاج العلمى للبرشجين أصبحت لجانا دائمة وتشكل بإداة أخرى خلاف الإداة التى كانت تشكل بمقتضاها اللجان السابقة ويكون لها لائحة داخلية تصدر بقرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الأعلى للجامعات ، كما عدل تشكيل مجلس الجامعة فاصبح يضم وكيلى الجامعة بدلا من وكيل واحد ( اذ استحدثت القانون بمنصب وكيل ثان لكل جامعة ) ، وحذف شرط موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

ولما كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه نص فى المادة السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ( وقد نشر بالمعد ٢٧٣ الصادر فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ ) ، ولم يقضى أحكاما انتقالية تعالج الأوضاع عند انتقالها من الأحكام القديمة الى الأحكام الجديدة كما أنه لم يتعرض لما سبق تنابه من إجراءات قبل العمل به ، فمن ثم لا يسرى هذا القانون على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه وإنما يسرى بالثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه .

ولما كان كل إجراء من إجراءات تعيين الأساتذة ذوى الكراسى يعتبر فى ذاته واقعة مستقلة من حيث كيانها القانونى والشروط التى يجب أن تتوافر لصحتها ، فإن مقتضى سريان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ بالثر مباشر هو أن تظل الإجراءات التى ثبتت صحتها فى ظل الأحكام السابقة قائمة ومنتجة لإثارها القانونية ، ولا تسرى التعديلات التى استحدثها القانون المذكور الا على الإجراءات التى لم تكن قد ثبتت حتى تاريخ العمل به . وهذا النظر هو ما يتفق مع ما تقرره المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٨٨٧ لسنة ٧ قضائية بتاريخ ٧ من ابريل سنة ١٩٦٢ من أن الاجراءات التمهيدية للتعيين التى ثبتت صحتها طبقا للأحكام النافذة وقت تهلها تظل سليمة ومنتجة لإثارها ولو تمّ التعيين بعد تعديل الإجراءات ، ولا يسرى التعديل الجديد

الا على ما يجد من اجراءات . كما انه يتفق مع الأصل العام المقرر في المادتين الأولى والثانية من قانون المرافعات والذي يقضى بان تسريع الجدي لا يسرى الا على ما لم يكن قد تم من اجراءات قبل العمل به . وان كل اجراء تم صحيحا في ظل قانون معمول به يبقى صحيحا ما لم ينص على غير ذلك .

وجدير بالذكر ان التعديلات التي قضى بها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ لا تسرى على الاجراءات التي اكتملت قبل العمل بهذا القانون ، وذلك بقطع النظر عما اذا كانت هذه الاجراءات قد احسبت المرشحين مراكز قانونية من عدمه ، لأن مرد عدم سريان التعديلات باثر رجعي هو عدم انطواء القانون المذكور على نص يجيز ذلك او يقضى بابطال ما تم من اجراءات ، ومن ثم تبقى الاجراءات التي تمت صحيحة قائمة قانونا حتى ولو لم يكتسب المرشحون أية مراكز قانونية نتيجة تحققها في شاتهم . هذا فضلا عن ان سريان القوانين الاجرائية على ما سبق تباه من اجراءات قد يلغى الى زعزعة الاجراءات نتيجة عدم اطمئنان الأفراد الى ما يتخذ حيالهم منها حُشية تعديلها في أي وقت مما يضطرهم الى اعلانها من جديد ، مع ما يترتب على ذلك من ضياع الوقت وتكرار الجهد سواء بالنسبة للأفراد أم لجهة الإدارة ، وهذا ما يتعارض في عمومته مع المصلحة العامة التي توجب استقرار ما تم صحيحا من اجراءات فلا تهمس في ذاتها او من حيث آثارها القانونية الا اذا نص القانون صراحة على ذلك .

وان كان ذلك كذلك ، الا انه يلاحظ انه بالنسبة الى الحالات التي لم تتجاوز فيها الاجراءات مجزوء العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، فانه يتعين عرض هذه الحالات على اللجنة العلمية التي تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها ، وعلة ذلك ان الاجراء الخاص بتقديم التقرير من المرشح لا يعتبر انه قد تم الا بتقديم هذا التقرير ، والملاحظ في عدم سريان التعديل الجديد هو ان يكون الاجراء قد تم بأكمله في ظل الأحكام القديمة . أما اذا كان



قد تم من شطر منه دون شطره الآخر فبمعين تطبيق التعديل الجديد على الإجراء جسيمه . إذ لا يسوغ عجزئة الإجراء الواحد - وقد لا يقبل التجزئة الى شطرين فيخضع احدهما للتشريع السابق والآخر للتشريع الجديد . هذا فضلا عن ان اللجنة التي عرض عليها الانتاج دون ان نبت فيه اوضحت غير ذات اختصاص بوضع التقرير عن المرشحين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ الذي اساسه ولاية محص الانتاج الى لجان دائمة تشكل بدادة اخرى غير تلك التي شكلت بمقتضاها اللجان السابقة .

كما يلاحظ ايضا انه بالنسبة الى الحالات التي انتهت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات ، فليس ثمة ما يدعو الى عرضها على هذا المجلس نظرا لأن المادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ أصبحت لا توجب هذا العرض . أما اذا كان المجلس الاعلى للجامعات قد اتخذ قرارا فيها ، فان هذا القرار اضحى عديم الاثر قانونا في مجال اصدار قرار التعيين في ظل القانون المشار اليه .

لذلك انتهى الرأي الى ان اجراءات تعيين الاساتذة ذوي الكراسي التي تمت صحيحة قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ تظل قائمة ومنجدة لانها القانونية ، ولا تسرى التسميات الواردة بهذا القانون الا على الاجراءات التي تتم بعد نفاذه . على انه بالنسبة الى الحالات التي لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه فبمعين عرضها على اللجنة العلمية التي تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون الجامعات بعد تعديلها . وبالنسبة الى الحالات التي وصلت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات فليس ثمة ما يوجب عرضها على هذا المجلس ، أما اذا كان المجلس قد اتخذ قرارا فيها ، فقد اضحى هذا القرار عديم الاثر من الناحية القانونية .

( انتهى ٤٢ في ١٩٦٤/١/٢١ )

قاعدة رقم ( ٢٩١ )

المبدأ :

ترقية ، لاستناد الى وظيفة الأستاذ ذى كبرى — خلو قانون تنظيم الجاهلات من نص ، ملال نص المادة ٢٠ من نظام المعلمين اذنيين بالدولة — انطباق المادة ٢٠ المشار اليها — لسان ذلك — القاعدة ان احكام قانون نظام المعلمين هي الشريعة العامة لاحكام التوظيف — استحقاق المراتب اول مربوط الدرجة الجديدة التي رقى اليها او علاوة من علاواتها ايها اكبر — عدم انطباق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ على هذه العلاوة لانها لا تحت علاوة دورية انما هي بحسب التكيف الصديق ويوصف المشرع بها علاوة ترقية — استحقاقه لأول علاوة دورية بعد عام من تاريخ الترقية طبقا للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من شأن تنظيم الجاهلات في الجمهورية العربية المتحدة تمت على ان يستفيد بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتي :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
استاذ ذو كبرى	٢٢.٠٠٠ — ١٨.٠٠٠	٧٢٠ جنيها
استاذ	١٢.٠٠٠ — ١٠.٠٠٠	٧٢٠ جنيها

كما نصت المادة ٥ من هذا القانون على ان يطبق جدول المرتبات والمكافآت المشار اليه في المادة السابقة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ وتسوى حالات اعضاء هيئات التدريس والمعيدين الشباقلين لوظائفهم وقت تطبيقه على اساس منحهم اول مرتبة بالدرجة الجديدة او علاوة من علاواتها ايها اكبر .

ومن حيث أن الأصل أن يمنح الموظف عند ترقبته أول مربوط الدرجة التي رقى إليها أو علاوة من علاواتها أيها أكبر . وقد نصت المادة ٢٠ من قانون نظام المصلين المدنيين بالدولة على ذلك بقولها « . . . » وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها — ويمنح العاقل أدنى مربوط الدرجة المرقى إليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيها أكبر . . . وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور القرار » .

ومن حيث أنه ولئن كان قانون تنظيم الجامعات قد خلا من نص مماثل لحكم المادة ٢٠ المشار إليها — إلا أن القاعدة أن أحكام قانون نظام المصلين هي الشريعة المالية لأحكام التوظيف بحيث يلجأ إليها عند عدم وجود نصوص خاصة في الكادرات والنظم الخاصة . ومن ثم فإن الحكم الذي قررته المادة المذكورة يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ،

ومن حيث أنه بتاريخ ٢٩ من أغسطس ١٩٦٧ صدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ — بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية فقط في المادة الثانية منه بأنه « استثناء من أحكام جميع النظم والكادرات الخاصة بمنح للمصلين المدنيين والعسكريين المصلين بترك النظم والكادرات أول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة أو بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقاً لأحكام تلك النظم والكادرات » .

وواضح من هذا النص أنه قضى بتأجيل أول علاوة دورية نستحق للمعلم أو المربي ولكنه لم يتناول المزايا المالية التي تترتب على الترقية مباشرة بلقتضاء أول مربوط الدرجة المرقى إليها العاقل أو علاوة من علاواتها أيها أكبر لأن هذه العلاوة لا تعد علاوة دورية وإنما هي بحسب تعيينها الصحيح ووصف المشرع لها « علاوة ترقية » وبالتالي لا يسرى عليها أحكام القانون المذكور .

ومن حيث أنه بالتطبيق لما تقدم يستحق الأستاذ ذو كرسى الذي

يرقى من وظيفة أستاذ علاوة من علاوات الدرجة الجديدة . وهذه العلاوة المستحقة نتيجة الترقية لا تخضع لأحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ أما أول علاوة دورية تستحق له بعد ذلك فاتها تؤجل لمسد عام امحالا لأحكام القانون المذكور . وهذا النظر الى جانب انه تطبيق سليم لأحكام التوظيف ينطوى على معالجة لموضع شال لا يمكن للمشرع ان يكون قد تصده ذلك انه لو قيل بعدم استحقاق علاوة الترقية كآثر من آثار الترقية الى الوظيفة الأعلى مع تأجيل أول علاوة دورية لكان معنى ذلك ان يصبح الأستاذ الذى لم يرق فى وضع مالى أفضل ممن رقى الى وظيفة أستاذ ذى كرمى اذ بينما يستمر الأول فى تقاضى علاواته الدورية فى موعدها طالما لم يبلغ نهاية المربوط يتراخى استحقاق الثانى للعلاوة لمدة عام . وليس من شك فى ان المشرع لم يقصد الى هذه النتيجة الشاذة التى لا تتفق ومنطق الترقية باعتبارها ترفيعا للموظف من الساحتين المالية والأدبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق الأستاذ ذى كرمى لعلاوة من علاوات هذه الوظيفة عند ترقيته ثم تؤجل علاوته الدورية المستحقة بعد الترقية لمدة عام امحالا لأحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

( ملف ٧٢/١/٥٩ - جلسة ١٩٧٠/٦/٣ )

قاعدة رقم ( ٢٩٢ )

المبدأ :

المادة ٥٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بينت الشروط الواجب توافرها فى من يعين من أعضاء هيئة التدريس فى وظيفة أستاذ كرسى . وهى قضاء مدة خمس سنوات فى وظيفة أستاذ مساعد ومزور ١٦ سنة على حصوله على الليسانس أو البكالوريوس وقيامه منذ تعيينه أستاذا مساعدا بلجراء ونشر بحوث مبتكرة - لا يشترط فى من يعين فى

وظيفة استاذ كرسى لمادة معينة أن يكون من بين المتخصصين فى تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين والأساتذة المستقلين بتدريس تلك المادة وهدفهم - اشتراط المادة ٥٢ المشار اليها فيمن يعين فى وظيفة استاذ كرسى أن تكون له أبحاثا مبتكرة او أعمالا انشائية ممتازة فى مادته لا ينصرف الى ذات المادة المتقدم لشغل وظيفتها وانما الأقرب الى المادة التى يقوم بتدريسها كاستاذ مساعد - تقدير تلك الأعمال من حيث مستواها العلمى وصلتها بأفاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التى تختص بها اللجنة المشكلة لفحص الإنتاج العلمى من الأساتذة ومن ورأيها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالى .

#### ملخص الحكم :

من حيث أنه فى الأوراق عند تحضير الدعوى أن الوظيفة المتنازع عليها نقل شاغلها ليعمل رئيسا لشركة بيرة الأهرام ووافق المجلس الأعلى للجامعات على هذا النقل فى ١٩٦٦/٣/٢٠ ووافق وزير التعليم العالى فى ١٩٦٦/٤/٢٤ ، وإذا كان مجلس الكلية قد أصدر قراره بالإعلان فى جلسة ١٩٦٦/٤/١٨ إلا أن الإعلان تم فى ١٩٦٦/٥/١٥ والوظيفة خالية قانونا ، وتحديد الوقت المناسب لإجراء التعيين فى الوظائف أمر تقدره الإدارة وفقا لحاجات الحراسة الجامعية ولم يثبت انحراف بالسلطة فى عدم تأجيل الإعلان عن الوظيفة ، وقد استعرض تقرير اللجنة العلمية ما تقدم به المدعى من البحوث واللجنة قائمة ولم تخطر بما نشر من البحوث التى لم يتقدم للمضى بها إلا بعد أن قدمت اللجنة تقريرها النهائى ، والذي ثبت أن أحد البحوث التى قدمها المطعون فى تعيينه كان مما تقدم به من قبل لشغل وظيفة استاذ مساعد ولكن هذا البحث كان بين اثنين وعشرين بحثا عددا التقارير الفنية التى خصصتها اللجنة العلمية للمطعون عليه ولم يثبت أن بحثا آخر منها كان مكررا ، وهى كافية للثبوت من الابتكار العلمى الذى يقدرة اللجنة بسلطتها التقديرية التى لم يثبت انحراف فى ممارستها ، وقد بحث تقريرها فى مجلس الكلية ويجلس الجامعة وعرضت شكوى المدعى عند مناقشته كما راجع اللجنة مدير الجامعة مستوثقا من صلاحية من رشحته للوظيفة على اختلاف

تفصصه في الكيمياء مؤهلا وتدريسا عن مادة الصناعات الغذائية ،  
فاكملت اللجنة تلك الصلاحية بما استظهرته من بحوث المرشح . ووافق  
مجلسا الكلية والجامعة بالإجماع على التعيين وصدر به قرار وزير التعليم  
العالي ، واذا لم يشترط قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
أن يكون المرشح لوظيفة استاذ الكرسى لمادة معينة أن يكون من بين  
المختصين في تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين  
والأساتذة المستقلين بتدريس تلك المادة وحدهم ، فقد لا يوجد منهم أحيانا  
ما يفي بشغل الوظائف التي تطلو وتتقاضى المصلحة العادلة إلا يرجأ التعيين  
فيها ، وما نصت عليه المادة ٥٢ من ذلك القانون من أن يكون للمرشح  
أبحاث مبتكرة أو أعمال انشائية ممتازة في مادته ، لا ينصرف الى المادة  
المتقدم لشغل وظيفتها بذاتها ، وإنما الاقرب تعلقه بالمادة التي يشغل  
بتدريسها كاستاذ مساعد وتكون أعماله الانشائية في مجالها ، ويبنى  
تقدير تلك الأعمال الممتازة والبحوث المبتكرة من حيث بمستواها العلمي  
وصلتها بالطاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التي تختص بها  
اللجنة المشكلة لمعنى الانتاج العلمي من الأساتذة المختصين . ومن  
ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالي فيما يروونه من استيفاء من  
رشحته اللجنة لمتطلبات الوظيفة التي يختصون بالتعيين فيها وفقا لأحكام  
القانون . اذ لا يجاوز ما افاره الطاعن من المناقشة في مبنى ما خلصت اليه  
جهة الإدارة من تقرير ولم يتم دليلا على ما يعميه من انحراف بالمسئلة ،  
فلا يثبت وجهه إلغاء قرار التعيين الذي صدر عنه ، واذا كان الحكم  
المطعون فيه لم يسلم من قصور في أسبابه التي لم تجط في ردها ببعض  
ما أبداه الملامى ، إلا أن ما انتهى اليه الحكم يتفق وصحيح القانون بوجه  
بعضه من إلغاء ويثر الظمن فيه حقيقة بالرغم ويلتزم الطاعن  
المصروفات .

( طعن ١١٧١ لسنة ١٨ ق - جلسة ١٩٧٩/٢/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ١٩٢ )

### المبدأ :

مفاد نصوص المواد ٤٩ و ٥٢ و ٥٥ من القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الأساتذة لى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة — يترخص مجلس الجامعة في مباشرة اختصاصه باختيار الأصحاب للتعيين بتقدير التواهي العلمية المتصلة بالأكاديمية — ممارسة هذا الاختصاص من اللاميات التروكة لتقدير مجلس الجامعة . ونأى عن رقابة القضاء مادام التقدير قد جاء خلوا من من مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة — لا جناح على مجلس الجامعة أن هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى إليها اللجنة العلمية وكذلك بما يديه كل من القسم المختص ومجلس الكلية طالبا كفى لمجلس الجامعة من الأسباب ما يبرر أطراح تلك النتيجة — القرار الذى يصدره مجلس الجامعة في شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس لا يفضع لرقابة القضائية الا في نطاق الضرر اللازم للتحقق من أن النتيجة التى انتهى إليها قد استخلصت استخلاصا مبالغا من اصول نتائجها ماديا أو قانونا — مثال .

### ولخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الذى يحكم هذه المنازعة قد نص في المادة ٤٨ منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والتسليم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة كذلك فقد جاء في المادة ٥٢ معدلة بالقانون المذكور على أنه يشترط بين يعين أميناؤا ذا كرسى أن يكون قد قلم منذ تعيينه أساتذا يستاعدا بإجراء ونشر بحوث مبتكرة . أو قلم من مادته بأعمال انشائية مبالغة تؤهله للمنقل

كرسى الأستاذية ويحصل فى الاعتبار ما يكون قد اشراف عليه وشارك فيه من البحوث التى يعدها طلاب الدراسات العليا ، واخيرا فقد نصت المادة ٥٥ بعد تعديلها بالقاتون المشار اليه على ان « تشكل لجنة علمية دائمة تتولى منح الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليمعالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ، وذلك على ان تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ويشترط فى امضاء هذه اللجان ان يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات او من المتخصصين من غيرهم » . ويناد هذه النصوص ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى يمارسه وزير التعليمعالى بناء على طلب مجلس الجامعة ، وان مجلس الجامعة يصدر قراره باختيار المرشح للتعيين بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، وانه يشترط للترشيح لوظيفة استاذ كرسى ان يكون المرشح قد قام منذ تعيينه استاذاً مساعداً باجراء ونشر بحوث مبتكرة او قام فى مادته بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل كرسى الأستاذية وان الاختصاص فى تقييم البحوث والأعمال التى يقدمها المرشح منوط بلجنة علمية دائمة تشكل من بين الاساتذة ذوى الكراسى او من المتخصصين وتقوم بفحص الانتاج العلمى للمرشحين وتستخدم تقريراً بنتيجة فحصها تبين فيه ما اذا كان الانتاج العلمى لكل من المرشحين يؤهله لوظيفة استاذ كرسى كما تقوم اللجنة بترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية .

وحيث ان قضاء هذه الحكمة قد جرى على ان مهمة اللجنة العلمية هى التحقق من توافر شروط الكلية العلمية فى المرشح وذلك بأن تتولى منح انتاجه العلمى وتقرير ما اذا كان جديراً بأن ترقى به ابحاثه الى المستوى المطلوب للوظيفة ، كذلك فان مجلس الجامعة حينما يباشر اختصاصه فى اختيار الأهلح للبعين اثما يترخص فى تفسير النواحي العلمية المتصلة بالكلية وهو يمارس فى هذا الشأن سلطة معتبر من



الملاحظات المتروكة لتقديره تنأى عن رقابة القضاء ما دام هذا التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون ولو إساءة استعمال أنسب لسلطة ، أيا التقدير الذى تتسمه اللجنة الطبية المخطوط بها محض كفاية المرشحين من الناحية الفنية وكذلك الرأى الذى يبيعه كل من القسم المختص ومجلس الكلية فلا تعدو أن تكون عناصر للتقدير يستهدى بها مجلس الجامعة فى اختيار المرشح الأصلح للتعين فى الوظيفة على ضوء ما تنتهى إليه الجهات المذكورة بشأن مدى توافر الأهلية العلمية فى كل من المرشحين ولا جناح على مجلس الجامعة أن هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى إليها تلك الجهات طالما كانت لديه من الأسباب ما يبرر اطراح تلك النتيجة وما دام قد ترخص فى مباشرة سلطته فى الصعود التى تليها عليه المصلحة العامة أعمالا لنص القانون وروحه وما يتحيا له من القدرة على وزن الكفايات العلمية بميزانها الصحيح ؛

وحيث انه فى خصوص المنازعة الماثلة فإن اللجنة الطبية الدائمة قد قامت بمحض الانتاج العلمى لكل من المرشحين وانتهت إلى أن الأبحاث المقدمة من كل من الدكتور : . . . . . والدكتور : . . . . . والمسمى تؤهل صاحبها للترشيح لوظيفة أستاذ كرسى الأمراض الباطنة ثم قامت اللجنة بترتيب المرشحين فوضعت الدكتور : . . . . . فى المركز الأول والدكتور : . . . فى المركز الثانى والمسمى فى المركز الثالث ثم ارتأت اللجنة — إزاء ما استبان لها من أن الانتاج العلمى للدكتور : . . . يؤهله كذلك لشغل كرسى الطب التجريبي — أن ترشح المسمى للمركز الثانى للأمراض الباطنة وأن ترشيع الدكتور : . . . لكرسى الطب التجريبي فجاء بهذا الترشيح فى شكل عملية توزيع للكراسى ، فلما عرض الأمر على مجلس الجامعة ارتأى بجلسته المنعقدة يوم ١٥/٢/١٩٧٢ تعيين كل من الدكتور : . . . والدكتور : . . . أستاذ كرسى الأمراض الباطنة وتعيين الدكتور : . . . أستاذ كرسى الطب التجريبي فلما عرض الأمر على وزير التعليم العالى وافق على تعيين الدكتور : . . . وطلب إعادة النظر فى الترشيح للكرسى الآخر للأمراض الباطنة ولكرسى

الطب التجريبي وذلك في ضوء الشكاوى التي تقدمت اليه ، وقد أعيد عرض الموضوع مرة أخرى على مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ فرأى التمييز بقراره السابق ، وبإعادة العرض على الوزير صدق على قرار مجلس الجامعة ...

وحيث أن الحكم المطعون عليه قد أتم قضاءه على أنه لم أعيد العرض على اللجنة العلمية بعد تقديم الشكاوى لوزير التعليم العالي أوصت اللجنة في تقريرها المؤرخ ١٩٧٢/٤/٢ بقرشيح المذمى في المركز الأول وترشيح الدكتور . . . . في المركز الثاني وذلك بعد أن رأت استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور . . . . كانت قد احتسبتها خطأ في انتاجه العلمى وأنه طالما أن الترتيب الذى وضعته اللجنة في تقريرها الأول كان هو الأساس الذى بنى عليه المجلس قراره بجلسته المنعقدة في ١٥/٢/١٩٧٢ فقد كان يتعين على المجلس أن يلتزم النهج ذاته حينما أعيد العرض عليه في ١٧/٥/١٩٧٢ بعد أن تم تصحيح الخطأ في التقرير الأول للجنة وأعيد ترتيب المرشحين وفق مستوى انتاجهم ، وأن مجلس الجامعة قد انساق وراء وثائق تتعلق بسلامة إجراءات اللجنة في تقريرها الثاني لم تثبت صحتها ومن ثم انتهت المعكبة الى أن قرار المجلس جاء مشوباً بالبطلان لصدوره من عقيدة خاطئة تنحصرها أوراق الدعوى .

وحيث إن الثابت من الاطلاع على الأوراق أن مجلس الجامعة حينما أعيد العرض عليه بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ قد اتخذ قراره بعد أن استمع الى ما أرتأته اللجنة العلمية من ضرورة استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور . . . . سبق تعيينها ضمن انتاجه العلمى لشغل وظيفة استاذ مساعد في احتواها العلمى. كما استمع الى ما افصح للجنة من أن الأبحاث الخمسة المحسوبة في الانتاج العلمى للمذمى لشغل وظيفة استاذ مساعد تباير في محتواها العلمى. الأبحاث الجديدة التى تقدمها المذمى بعنوانين مماثلة فرأت اللجنة العلمية عدم استبعادها وليس ثمة دليل من الأوراق يقتضون عليه أن المجلس قد بنى قراره على خطأ في فهم الواقع أو القانون أو أنه اتخذ قراره على أساس أن المذمى قدم للجنة أبحاثاً خفئة متروكة ، فضلاً

في ذلك وراء ما ورد على لسان بعض أعضائه في هذا الشأن وإنما الثابت ان المجلس قد استمع الى كل من اراد ابداء ملاحظاته من الاعضاء ثم انتهى الى نفس النتيجة التي انتهى اليها في قراره الاول فليس ثمة شك في ان عدد الأبحاث التي تقدم من المرشح ليست هي الميزان الوحيد الذي نوزن به كفايته العلمية وإنما يدخل في الاعتبار ما يلقى به البحث من خلق جديد في عالم الفكر وان اللجنة العلمية اذا رتبت المرشحين بعد ان استوفت من كفايتهم جميعاً فإنه يبقى دائماً لمجلس الجامعة سلطته الكاملة في المفاضلة بينهم وبهذه المثابة فإنه ليس صحيحاً ان يستند قرار المجلس الاول الى ترتيب معين وضعته اللجنة العلمية حتى يقال بأنه كان ينبغي عليه ان يرجع عن قراره بعد ان اوضحت له اللجنة انها احتسبت خطأ أبحاثاً ثمانية للذكور . . . . . لأنها اذا ما لوحظ ان ثمة أبحاثاً خمسة للعمى اثار عناوينها الجذبية في ان تكون مكررة بسبب سبق تقديم المسمى أبحاثاً تحمل العناوين ذاتها ضمن انتاجه العلمي لنفسه وظيفه استاذ مساعد وهو الأمر الذي يؤكد ان مجلس الجامعة حينما تمسك بقراره السابق ورفض اقتراحا لبعض أعضائه بإحالة الشكاوى جميعاً الى لجنة علمية من أعضاء المجلس لفحصها والإدلاء برأيها إنما هي جلسة قادمة قد افترض جميع الافتراضات واتخذ قراره بمقتايسه العلمية وبما تهيأ له من الفترة على وزن الكفايات بميزانها الصحيح مستهدياً في ذلك برأي اللجنة العلمية وما أسفر عنه تحقيقها للشكاوى المثقبة وما استخلصه مما أدلى به بعض أعضائه في الجلسة من ملاحظات غير مقيدة بما انتهت اليه اللجنة العلمية من ترتيب جديد للمرشحين وقد كان رائد المجلس في ذلك خاصة اذا ما لوحظ ان اللجنة العلمية كانت قد انتهت من مهمتها بوضع تقريرها المؤرخ في ١٩/١٢/١٩٧١ وأن ما خلصت اليه من بحث الشكاوى المثقبة لم يكن سوى تنصراً من المنصر التي ارتأت تدبير الجامعة ان يضمها تحت مظلة المجلس من قبيل الاستئناس بالرأي عند إعادة عرض الموضوع عليه وبهذه المثابة يستلزم القول بأن الأمر كان يقتضي ان تعتمد من جديد المراحل التي يفرقها قرار اللجنة العلمية قبل العرض على مجلس الجامعة .

وحيث ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين اعضاء هيئة التدريس - شأنه شأن أى قرار عادى - لا يخضع للرقابة القضائية الا فى نطاق انقصر اللزم للتحقق من أن النتيجة التى انتهى اليها قد استخلصت استخلاصا سائما من اصول نتائجها ماديا أو قانونيا ، وعلى ذلك فان هذه الرقابة القضائية - كرقابة قانونية - لا يمكن أن تعنى أن يحل القضاء الإدارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به إصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه وذلك اعتبارا بأن المجلس إنما يتخذ قراره فى هذا الشأن متوخفا فى وزن كساية المرشحين وممارسة سلطة تقديرية فى اختيار من يراه أجدرهم بالتعيين فى ضوء ما يقدم اليه من بيانات بشأن الجالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرير. بالتالى إصدار القرار .

( طعن ٣٣١ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٦/٤/١١ )

قاعدة رقم ( ٢٩٤ )

#### المبدأ :

الفاء القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات لوظيفة استاذ كرسى لا يترتب عليه عدم قبول الدعوى المقامة قبل تاريخ العمل به بطلب الفاء القرار الصادر بالتعيين فى هذه الوظيفة - أساسى ذلك أن المادة ٢٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه تقضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون أى أخلال بما للأساتذة ذوى الكراسى من ائدية على الأساتذة فضلا عن أن ترقية الأستاذ إلى استاذ كرسى بالتطبيق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ يترتب عليها استحقاقه للملاوة التى كانت مقررة للأساتذة ذوى الكراسى كما يترتب على الحصول على هذه الدرجة مركز ائبى وائدية خاصة تنجح الفرصة للترشيح لوظيفة رئيس قسم بالتطبيق للمادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

### ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون عليه قد اصاب وجه الحق اذ قضى برفض الترفع بعدم قبول الدعوى وبقبولها ، وذلك استنادا الى انه وان كان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد ألغى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى الا أنه أورد فى الأحكام الوقتية والانتقالية نص المادة ٢٠٦ الذى قضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون فيه إتصاص به من توحيد وظيفة الأستاذية وإلغاء كرسى الأستاذية أى إخلال بها للأستاذة ذوى الكراسى الحاليين من أندية على الاستاذة ضمانتين ولا باندوية هؤلاء الآخرين فيما بينهم ، هذا وإحقاق الأستاذ فى الترقية الى استاذ ذى كرسى يترتب عليها استحقاقه للملاوة التى كانت مقررة اذ ذاك للاستاذة ذوى الكراسى ، فضلا عما يترتب على الحصول على هذه الدرجة من مركز أسمى ولتحتية خاصة تتيح الفرصة للتوسيع لوظيفة رئيس قسم الذى يختار - طبقا لنص المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ - من بين اقدم ثلاثة استاذة فى القسم .

( طعن ٢٣١ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٢/٤/١١ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٥ )

#### المبدأ :

صلاحية الترشيع لوظيفة استاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية - اكتفاء للجنة العلمية بتحديد الأصلح من المرشحين مع الإشارة صراحة الى أن إبعائه يفرق أبحاث المرشح الآخر ليس من شأنه أن يجعل تقديرها مخالف لاحكام القانون - تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مفتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث إنما تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه - اغفال اللجنة تحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث لا يترتب عليه بطلان التقرير المقدم منها - لاسى ذلك .

### ملخص الحكم :

ان صلاحية المرشحين لشغل وظيفة استاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية ومن ثم فان اكتفاء اللجنة العلمية بتحديد الاصلح من المرشحين والاشارة صراحة الى ان ابحاثه تفوق أبحاث المرشح الآخر ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا الأحكام القانون أو غير صالح لاداء الغرض المطلوب اذ ان هذا الغرض قد تحقق بتحديد الاصلح لشغل الوظيفة الشاغرة كما انه من وجه آخر فان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة من مقتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انها تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ما يلزم اللجنة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث ودن ثم فان افعال اللجنة لهذا التحديد لا يسوغ البطلان على التقرير المقدم منها خاصة وان للجنة المقدم اليها التقرير ان تطلب من اللجنة مريدا من الايضاح فى هذا الخصوص اذا رأت وجها لذلك فاذا لم تطلب هذا الايضاح كان مفاد ذلك انها التفتت بما قدمته اللجنة للمجهود الذى ساهم به المرشح فى البحوث المشتركة المقدمة منه .

( طعن ١٩٧ لسنة ٩ ق - جلسة ١٥/٦/١٩٦٩ )

### الفرع الثالث

#### التعيين في وظيفة استاذ

قاعدة رقم ( ٢٩٦ )

المبدأ :

تعيين في وظيفة استاذ ذى كرسى — مرجمات التعيين وملائماته  
متروقة لتقدير سلطة التعيين — مهمة اللجنة العلمية المؤوط بها فحص الانتاج  
العلمى لا تتمدى التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح —  
لا اعتداد بالقول بوجود التقييد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة  
العلمية بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات ان  
يحيد عن مؤاده — مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين يذك التصدى بنفسه  
للموضوع واتخاذ قرار فيه .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى  
المادة ٤٨ منه على ان يعين وزير التربية والتعليم اعضاء هيئة التدريس  
فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية  
والقسم المختص وتشتراط موافقة المجلس الاعلى للجامعات على التعيين  
فى وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس  
الجامعة ثم نصت المادة ٥٥ على انه « عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى  
كرسى يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة  
المختص لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير بفعل  
من هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاشتقاق المرحح الوظيفة التى تقدم  
اليها مع ترتيب المرحبين بحسب كتابتهم العلمية ... » كما نصت  
المادة ٥٦ على ان « للمجلس الاعلى للجامعات عقد النظر فى الترشيح  
لشغل وظائف الأستاذة ذوى الكراسى ان تصدى للموضوع ويتولى بنفسه  
اتخاذ قرار فيه وفى هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس  
الاعلى للجامعات »

ومن حيث ان الأصل المؤصل ان تترخص الجهة الادارية - المنوط بها التعيين فى الوظائف العالية بسلطانها التقديرية بما لا يعقب عليها فى ذلك الا عند مخالفة القانون وإساءة استعمال السلطة .

ومن حيث انه يستفاد من احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ آتف الذكر ان المشرع رسم الاجراءات وبين المراحل التى يتعين على الهيئات الجامعية التزامها فى تعيين الاساتذة ذوى الكراسى كما حدد الاختصاص الذى اصفاه على كل من هذه الهيئات التى لها شأن فى ذلك التعيين ..

ومن حيث ان الواضح من نص المادة ٤٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى انما ينمقصد لمجلس الجامعة يمارسه - حسبما اشترطته المادة ٥٥ بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية فى المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج .

ومن حيث انه لا شبهة فى ان مهمة هذه اللجنة لا تتعدى امر التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح وذلك بتوليها فحص انتاجه العلمى وتوطئه لتقرير ما اذا كان جديرا بلن يرقى بحته الى مستوى ما يتطلب فى الاستاذ من رسوخ فى العلم واصالة فى التفكير اما القول بوجود التعيد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة العلمية ، بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات ان يحيد من مؤداه فهو نظر غير معتبر لانه يجعل رأى هاتين الهيئتين متكلا على تقدير اللجنة مع ان مرجحات التعيين وعلاماته بقروكة دائما لتقدير سلطة التعيين ، ومع ان قانون تنظيم الجامعات يحول صراحة للمجلس الاعلى للجامعات فى المادة ٥٦ « عند النظر فى الترشيح لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى ان يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار نهية » وقد يجدى فى بعض المواطن الرجوع الى ترتيب المرشحين فى مجال الكفاية العلمية حين يصعب الترجيح وبقى وجوه المناضلة بينهم عند تساويهم فى استجاء شرائط الصلاحية الاخرى . ومع ذلك لا يمتنع مجلس الجامعة مانع



ثانوى — باعتباره سلطة تعيين — من ان يتصدى للموضوع برمته باقيسته العلمية الصادقة ، وبها يتنهاى له من اسس الترجيح الصائبة الصادرة من الصفوة المختارة من اعضائه ، وكلمه من اصحاب القدم الراسخة المشهود لهم بالقسرة الكاملة على وزن الكفايات والمفاضلة بينها بفضل ما اوتوا من ثاقب النظرة ، واميل الفكرة ، ورصين التقدير .

( طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٧/١/١٩٦٥ )

### قاصدة رقم ( ٢٩٧ )

المبدأ :

تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى — لا يكفى فيه مخزذ الكفاية العلمية بل هناك جوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر .

ملخص الحكم :

ان التعيين فى وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ينتظر فوق الكفاية العلمية الى كمال الاستعداد والفوق فى نواح آخر ، وجوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر ، بقوة الشخصية والقدرة على التدريس والتأثير ، والسيطرة على انتباه الشباب والتمكن من حسن توجيه الطلاب وارشادهم فى بحوثهم وتنمية روح البحث والابتكار فيهم فى بعض الاعتبارات التى لابد من استحضارها لحسم المفاضلة بين اقدار المرشحين ، وبهذه المعايير الشاملة يؤمن العثار فى التقدير وتلقى مساوىء النظرة القاصرة على ترتيب الكفاية العلمية فيما بين المتنافسين .

ومن حيث أنه يقترب على ما تقدم ان مجلس الجامعة وان يكن مقيدا بقرار اللجنة العلمية فيما يتعلق بمستوى الكفاية العلمية الذى يبلغ الحد المشترط لاستحقاق المرشح لمصب الاستاذية ، الا أنه غير مرتبط بالترتيب الذى تتوخاه اللجنة بالنسبة لترجة المرشحين .

( طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٧/١/١٩٦٥ )

( م — ٢٧ — ج ١٢ )

### مقاعدة رقم ( ٢٩٨ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٠ في شأن تنظيم الجامعات - اشتراط المادة ٥ ، منه بخص ثمانى عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، حين يعين استاذًا ذا كرسى عند تعيينه فى هذه الوظيفة - وفاده وجوب تحقق هذا الشرط وتوافره عند التعيين فحسب لا قبل هذا التاريخ - لا يقدح فى ذلك أن يكون المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارا على خلاف هذه القاعدة بوجوب استيفاء هذا الشرط عند نهاية الميلاد المحدد للإعلان عن الوظيفة أو فى الثلاثة اشهر التالية على الأكثر .

#### ملخص الحكم :

بالرجوع الى نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ، فى شأن تنظيم الجامعات يبين انها اشترطت ما اشترطته من شروط ، ومنها شرط بخص ثمانى عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، حين يعين استاذًا ذا كرسى عند تعيينه فى تلك الوظيفة ، ومن ثم لمن شرط بخص الثمانى عشرة سنة المنشار اليها يجب أن يتوافر حين يعين استاذًا ذا كرسى عند صدور قرار تعيينه فى الوظيفة ذلك أن صيغة المادة جرت صريحة قاطعة بأنه « يشترط حين يعين استاذًا ذا كرسى أن يكون .. » وفاده هذه العبارة أن هذا الشرط يتعين تحققه وتوافره عند التعيين فحسب ، ولو كان المشرع قد قصد الى ايجاب توافر هذا الشرط فى المعين استاذًا ذا كرسى قبل تاريخ التعيين لأوضح ذلك حراصة ولجرت عبارة بصيغة اخرى ولعبر فعلا بالمجازة الآتية :

« يشترط حين يرشح استاذًا ذا كرسى أن يكون .. » وهذا التفسير هو الذى يستقيم مع القاعدة العامة فى التبيين إذ أن الشروط التى

يشترطها القانون عيّن يعين في وظيفة معينة يجب أن تتوافر فيه عند التعيين إلا إذا أراد المشرع الخروج على هذه القاعدة وفي هذه الحالة نأته يتوخى النص صراحة على مخالفتها ،

ولا يقدح في ذلك أن المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارات في ١٩٥٦/١٢/٢٩ و ١٩٥٧/١/١٠ مشترطاً أن تكون العبرة في استيفاء شرط مدة التفرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للإعلان عن الوظيفة أو في الثلاثة أشهر التالية على الأكثر — لا يقدح في ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يجوز له مخالفة ما نص عليه القانون صراحة أو إضافة قيود أو شروط لم ترد بها نصوص ذلك القانون ويعتبر ما قرره المجلس الأعلى للجامعات في قراراته أنهى الذكر من أن تكون العبرة في استيفاء شرط مدة التفرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للإعلان عن الوظيفة أو في الثلاثة أشهر التالية على الأكثر خروجاً وإضاحاً على صريح نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ التي نصت على أن يتوافر هذا الشرط المذكور عند التعيين لا عند الترشيح لوظيفة استاذ ذي كرسى .

( طعن ٩٦٣ ، ١٧٩ لسنة ٧:ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٩٩ )

#### المبدأ :

جامعة القاهرة — تحديد كراسى كليتها — كرسى الأمراض العصبية  
بكلية الطب — القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأسيسهم — عدم تضمين الجدول رقم (١) الملحق به الخاص ببيان كراسى الأساتذة بكلية الطب سوى كرسى واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية — يقتضى ذلك اعتبار الأمراض العصبية من ضمن الأمراض الباطنة ، إذ لم تفصل ويقرر لها كرسى مستقل إلا بالمرسوم الصادر في ١٩٤٩/٧/١١ — عدم وجود متخصص في فرع الأمراض العصبية لشغل هذا الكرسى الشاغور وتقرير مجلس الكلية في

١٨/٢/١٩٥٤ أن من يمثل هذا الكرسي هو أئدم أستاذ مساعد في الأمراض الباطنة — مشروعية هذه القاعدة التنظيمية — شغل الأستاذ المساعد هذا الكرسي وتخصصه في هذا الفرع لا يمنع من تعيينه لشغل كرسي الأمراض الباطنة — عدم انطواء قرار التمين في هذه الحالة على إلغاء لكرسي الأمراض العصبية أو إنشاء لكرسي آخر — الإعلان عن شغل الكرسي الشاغر بفصره على الأمراض العصبية حالة عدم توافر المتخصص فيها غير سائق ، والإعلان عنه للأمراض الباطنة يكون بمثابة الرجوع للأصل الذي يصبح التزامه عليه وإجراء المفاضلة في شأنه باعتبار الأمراض العصبية فرعاً من فروع الأمراض الباطنية .

#### ملخص الحكم :

أنه بالرجوع الى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشرط بوظف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتاديبهم يبين أنه نص في المادة ٧ على أن الأساتذة هم الذين يشغلون الكراسي ، وكراسي الكليات المختلفة محددة في الجداول من رقم ١ الى رقم ٤ الملحق بهذا القانون والتي في جزء منه وكل إنشاء لكرسي يكون بهرسوم يصدر بناء على ما يعرضه وزير المعارف العمومية بطلب من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة — كما نصت المادة ٨ على أنه يجوز نقل الأستاذ من كرسي الى آخر في نفس الكلية بقرار من مجلس تلك الكلية بمصدق عليه من مجلس الجامعة ويجوز نقله الى كرسي في كلية أخرى بقرار من وزير المعارف العمومية — بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكليتين المختصتين — ولم يتضمن الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون الخاص ببيان كراسي الأساتذة بكلية الطب وعددها ١٨ سوى كرسي واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية وبالتالي فإن الأمراض العصبية كانت على هذا النحو معتبرة ضمن الأمراض الباطنة وهي في الواقع لم تفصل ويعد لها كرسي مستقل الا بحسب التخصيص الوارد في الجدول الملحق بالمرسوم الصادر في ١١ من يوليو سنة ١٩٤٩ .

وإذا كان الثابت من وثائق الدوسوي أن الكرسي الشاغر كان مخصصاً

للأمراض العصبية غير أنه لم يتوفر لشغل هذا الكرسي متخصص في هذا النوع بالذات فقد اجتمع مجلس الكلية في ١٨ من مارس سنة ١٩٥٤ وقرر أن من يمثل انكرسي الشاغر هو اقدم استاذ مساعد في الامراض الباطنة وذلك 'خذا بها سبق ان انتهت اليه لجنة الامراض الباطنة كما اوضحت الجامعة في كتابها المؤرخ في ٢١ من مارس سنة ١٩٥٥ - ان الامراض العصبية تعد فرعاً من فروع الامراض الباطنة . والمستفاد من هذا ان مجلس الكلية قرر أن هناك رابطة وثيقة بين الامراض الباطنة والامراض العصبية بينما لم يعتبر الامر كذلك بالنسبة للأمراض النفسية التي اعتبرت لجنة الامراض الباطنة مادة مستقلة يتعاون المتخصص فيها مع جميع النواحي الطبية . وترتبطا على ذلك فان المجلس عندما أعوزه المتخصص في امراض الطب العصبى وضع معياراً للمفاضلة لشغل الكرسي الشاغر اساسه اختيار افضل العناصر في مجال الطب الباطنى باعتبار الطب العصبى فرعاً من فروعه وادخل في محلوله واكثر ارتباطاً به من الطب النفسى ومن ثم فلا تريب على الجهة الإدارية اذا هي رأت في صدد شغل هذا الكرسي الشاغر وضع قاعدة تنظيمية والتزمتها في نطاق التطبيق الفردى طالما لم يوجد متخصص في الامراض العصبية .

وتأسيساً على ما تقدم فان القرار المشار اليه الصادر في ١٨/٣/١٩٥٤ على النحو السابق تفصيله يتسم بالمشروعية في ضوء النصوص سالفة الذكر التي ردت عليها القوانين المتعاقبة الصادرة في شأن تنظيم الجامعات وقد اُرسيت جديهما قاعدة جوائز نقل الاستاذ من كرسي الى آخر في نفس الكلية بقرار من مجلس الجامعة بنك على اقتراح مجلس الكلية المختص - وظاهر في وضوح أن ذلك القرار لم ينطو على الغاء لكرسي الامراض العصبية أو انشاء لكرسي آخر مما يستلزم اتخاذ الاجراءات التي نصت عليها المادة ٧ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٣٣ وغاية الامر فانه انما صدر لمواجهة حالة الضرورة ويقدرها على اساس من التطبيق السليم في الوقت الذي كان هناك من بين اساتذة الامراض الباطنة

الدكتور . . . . . المتخصص فى الأمراض العصبية والسابق اختياره  
لشغل أحد كراسى الأمراض الباطنة والذي لم يمنع شغله وتقذاك  
لوظيفة أستاذ مساعد للأمراض العصبية فى هذا الفرع من اجراء هذا  
التعيين كما أنه بطالبة ميزانية كلية الطب بجامعة القاهرة عن السنة  
المالية ١٩٥٤/٥٢ يبين انها لم تتضمن أى تخصيص أو تمييز بالنسبة  
لكافة كراسى الأساتذة. وذلك على خلاف ما ائشار اليه الحكم المطعون  
فيه من انها صدرت بإندراج الكراسى موزعة على المواد المختلفة . وعنى  
عن البيان أنه والحالة هذه ما كان يسوغ الاعلان عن شغل الكرسى  
الشاعر بقره على الأمراض العصبية فى حين لم يتوفر المتخصص لها .  
ومن ثم يكون الاعلان عنه للأمراض الباطنة بمثابة الرجوع للأصل الذى  
يصح التراجع عليه واجراء المفاضلة فى شأنه باعتبار الأمراض العصبية  
كما سبق ايضاحه نزع من شروع الأمراض الباطنة .

( طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق. — جلسة ١٤/٤/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٣٠٠ )

#### المبدأ :

ترقية الى درجة أستاذ — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة  
والاسكندرية بإيثار المتفرغين بالترقية على غير المتفرغين واعتماد مجلس  
جامعة الاسكندرية لقرار اللجنة — المدول عن هذه القاعدة بتعيين درجات  
الترقية للمتفرغين ودرجات لغير المتفرغين — تعديل هذه القواعد وحمل  
الرجوع فى الترقية تفضيل الأقدم فى الدرجة العلمية فإذا تساوت فضل  
الأقدم فى الدرجة المالية .

#### بالخص الحكيك :

ان ثبت قاعدة وضعتها لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية  
واعتمدها مجلس جامعة الاسكندرية بجلسته المنعقدة فى ٢٧ من فبراير  
و ٢٠ أبريل سنة ١٩٤٧ من مقتضاها ايثار المتفرغين بالترقية الى درجة

الاستاذية على غير المتفرغين ، ثم عدل عن هذه القاعدة شيئا فشيئا في ضوء التجارب التي مرت بالجامعتين ، بل عين لفرقة المتفرغين درجات ولغير المتفرغين درجات أخرى تتفاوت نسبها في السنوات المختلفة ، ثم انتهى الامر الى العدول عن هذه القواعد وعدم تخصيص درجات معينة لاي من الطائفتين ، واصبح المرد في الترقية الى القاعدة الاساسية التي تفضي بتفضيل الاقدم في الدرجة العلمية ، فاذا تساهلت فضل الاقدم في الدرجة المالية ،

( طعن ٩١٠ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٣٠١ )

#### المبدأ :

المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد استتقت التعمين في وظائف الاساتذة من الاعلان عنها علي خلاف ما يجري بالنسبة الي غيرها من وظائف هيئة التدريس — مقتضى ذلك ان المشرع قد حظر التعمين في وظائف الاساتذة من غير اعضاء هيئة التدريس من الاساتذة المساعدين — يقع باطلا القرار الصادر بتعيين استاذ من خارج المعاهد العالية لقيام هذا القرار على اجراءات انتهت بالمخالفة للقانون وتعيين القضاء بالفلغاء الفاء كليا .

#### ملخص الحكم :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ — قد استتقت التعمين في وظائف الاساتذة من الاعلان عنها

على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس ومن ثم يكون المشرع قد حظر التعيين في وظائف الاساتذة غير اعضاء هيئة التدريس من الاساتذة المساعدين ، وبذلك اصبح التعيين في وظائف الاساتذة مقصورا على الاساتذة المساعدين وذلك للحكمة التي تفيها المشرع من هذا الاستثناء وهي افساح المجال امام الاساتذة المساعدين الذين تتحقق اللجان العلمية من صلاحياتهم لشغل وظائف الاساتذة ، وقد ناطت المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتقرير هذه الصلاحية من حيث الانتاج العلمي والفني باللجان العلمية المشكلة في الجامعات لنحصر الانتاج العلمي للمرشحين للتعين في وظائف الاساتذة وقد نصت المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بمعلقة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أن تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوي الكراسي والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالي بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ، ومن ثم تكون اللجان العلمية الدائمة المشكلة في الجامعات وفقا لاحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لفحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوي الكراسي والاساتذة هي المختصة بكون غيرها بفحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تنجم ، ولما كان الثابت من الدموى الراحته ، أن وزارة التعليم العالي قد أعلنت عن شغل وظيفة استاذ العلوم السياسية بالمعهد العالي للتجارة الخارجية وبناء على هذا الاعلان تقدم الدكتور . . . . . - وهو ليس من الاساتذة المساعدين - من اعضاء هيئة التدريس - لشغل هذه الوظيفة ، وقد شكلت لجنة لفحص انتاجه العلمي دون أن يعرض هذا الانتاج على اللجنة العلمية المختصة المشكلة في الجامعات ، ومن ثم واذا صدر القرار المطعون فيه بناء على هذه الاسس يكون وقع باطلا لتضمنه تعيين استاذ



من خارج المعاهد ولقيامه على اجراءات تمت بالمخالفة لاحكام القانون  
ويتعين من ثم القضاء بالغائه الفاء كلياً ، ولا وجه لما ذهب اليه المطعون  
في تعيينه من انه ما دام المشرع قد اجاز التعيين في وظائف الاساتذة  
ذوى الكراسى من الخارج غائنه يجوز حكما التعيين في وظائف الاساتذة  
من الخارج ايضا ، وان لوزير التعليم العالى ان يشكل لجان عليية  
بالكليات والمعاهد العاليية التابعة لوزارة التعليم العالى مغيرة من حيث  
الاشخاص للجان العلية المشكلة في الجامعات ، وذلك لان النص على  
عدم الاعلان عن شغل وظائف الاساتذة دون غيرها من وظائف هيئة  
التدريس ، قد ورد صريحا مطلقا فلا يجوز الخروج عليه او اهداره  
حسبها سلف البيان ، كما ان المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة  
١٩٦٩ قد نصت على ان تتولى اللجان العلية الدائمة المشكلة في  
الجامعات فحص الانتاج العلمى للبرشحين لشغل وظائف الاساتذة في  
الكليات والمعاهد العاليية التابعة لوزارة التعليم العالى ، ومن ثم يكون  
تشكيل لجان عليية مغيرة للجان العلية المشكلة بالجامعات فضلا عن  
مخالفته لنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ متناظرا مع  
الحكمة التى استهدفتها المشرع من استحداث نظام اللجان العلية الدائمة  
بدلا من تشكيل لجنة عليية في كل حالة على حدة ، والتى يناط بها توحيد  
معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف الاساتذة .

( طعن ٨٨٣ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٥/٥/١٦ )

## الفرع الرابع التعيين في وظيفة أستاذ مساعد

قاعدة رقم ( ٣٠٢ )

المبدأ :

ترقية الى استاذ مساعد - تقدير النواحي العلمية الفنية المتصلة  
بكفاية المرشح للترقية ، والترجيح بينه وبين غيره من المرشحين من الملاحظات  
المتروكة لمجلس الجامعة .

ملخص الحكم :

ان السلطات الجامعية ، وهي تتأثر اختصاصها عند النظر في الترقية  
الى وظيفة استاذ مساعد (هـ) ، انما تترخص في تقدير النواحي العلمية  
الفنية المتصلة بالكتابة والترجيح ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقدير  
الجامعة ولا يحق عليها من هذه الحكمة ، مادام تقديرها قد خلا من  
اساءة استعمال السلطة ، ولم يقيد بها القانون بنظام معين يجب الترابه  
في كيفية تقدير هذه العناصر .

( طعن ٧٥٢ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/١٣ )

قاعدة رقم ( ٣٠٣ )

المبدأ :

شرط الانتاج العلمى المتكرر عند الترقية لوظيفة استاذ مساعد -  
اختصاص اللجان الفنية التى تشكل لهذا الغرض - يعتبر اختصاصا قائما  
على سلطة تقديرية لا مجال فيها للرقابة القضائية ما دامت قرارات هذه  
اللجان غير مشوبة بعيب اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن المطعون في ترقيقه قد توافر في حقه - عند صدور  
القرار المطعون فيه - قضاء أربع سنوات في وظيفة مدرس كما توافر فيه

شرط انقضاء أكثر من ثلاث عشرة سنة على تخرجه عند صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ وقد تحقق له أيضا شرط الأفضلية في الانتاج العلمى المبكر بالنسبة الى المدعى حسبما إنتهت اليه اللجنة الفنية المختصة ، كان مستجمعا لشروط الترقية الى وظيفة استاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القانون المذكور . واذ كانت قرارات لجنة فحص الانتاج العلمى تصدر على أساس من سلطتها التقديرية التى تتبلى على الرقابة القضائية ما دأبت غير مشوية بعيب اساءة استعمال السلطة — وهو ما لم يتم على نقيضه دليل فى الدعوى — فإن المطعون فى ترقيته يكون ادن قد استوفى كافة الشروط التى تطلبها القانون للترقية الى وظيفة استاذ مساعد ويكون القرار الصادر بها من ثم صحيحا لا مطعن فيه .

( طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٣/١/١٩٦٣ )

#### قاعدة رقم ( ٣٠٤ )

#### المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد (ب) — عند تعدد المرشحين المتساوين فى الانتاج العلمى تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة مدرس ( ١ ) ما دأبت باقى الشروط متوافرة ، لا الاقدمية فى وظيفة مدرس عامة — لا يمتد بالأقدمية فى وظيفة مدرس (ب) الا عند تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس ( ١ ) — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية .

#### ملخص الحكم :

ان العبرة فى الترقية الى وظيفة استاذ مساعد (ب) عند الترجيح بين مرشحين متعددين متساوين فى الانتاج العلمى بالأقدمية فى وظيفة مدرس « ١ » ذات الدرجة المالية الأعلى والوضع الارضى فى مدارج السلم الادارى وان اتحد اللقب العلمى بينهما ما دأبت باقى الشروط الزمنية والمهنية المطلوبة للترقية متوافرة فى المرشح ، لا أن تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة

مدرس عامة • على ألا يمتد بالأقدمية في وظيفة مدرس «ب» كمعصر للتفصيل إلا في حالة تساوى المرشحين في وظيفة مدرس «أ» وفقا لقرار لجنة التنسيق بين الجامعات •

( طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠ )

قاعنده رقم ( ٣٠٥ )

#### المبدأ :

ترقية إلى وظيفة استاذ مساعد — وجوب أن يكون المرشح قد شغل وظيفة مدرس أربع سنوات على الأقل — الأقدمية الاعتبارية لا تغنى عن توافر هذا الشرط — حكمة ذلك •

#### بالخص الحكم :

يستخلص من حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتادييهم أن الحكمة التشريعية التي قام عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس مدة أربع سنوات على الأقل في إحدى كليات الجامعة أو في معهد علمي من طبيعتها ، إنما تستند إلى رغبة المشرع في أن تتوافر معين يولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وهران علمي في ممارسة التدريس بالفعل وهو شرط أساسي يتعلق بالمصلحة العامة ، ولما كانت الأقدمية الاعتبارية تقوم على محض افتراض مجازي مقرر بصفة مميزة لصالح الحاصلين على دكتوراه العلوم الفنية لكي يبنوا منه في حساب تقدميتهم مقتصرًا أثره على هذه الأقدمية وتحديد المساهية فإنه لا يجدى في اكتساب الخبرة العملية المتطلبة للترقية إلى وظيفة استاذ مساعد ، ولا يغنى عن عنصر الزمن الذي يجب تضاعفه بالنقل في عمل وظيفة مدرس والذي قررته المشرع حد أبني اعتبره القرينة الوحيدة على تحصيل هذه الخبرة •

( طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٣٠٦ )

#### المبدأ :

الأكاديمية فى درجة أستاذ مساعد — تعديلها استثناء برجعائها الى تاريخ سابق — لا يعطى حقاً فى الفروق المالية المترتبة — ما دام الموظف قد تمهد بعدم المطالبة بها .

#### ملخص الحكم :

إذا بان من الأوراق ان المدعى ليس له أصل حق فى تعديل أكتديته فى درجة أستاذ مساعد الى أول أكتوبر سنة ١٩٤٩ ، وان الجامعة قد وافقت استثناء على ارجاع أكتديته الى هذا التاريخ ، ولم توافق على هذا الاستثناء إلا بعد أن تمهد المدعى بعدم المطالبة بفروق مالية ، ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بصرف الفروق ، يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ، ويتعين الغاؤه ويرفض الدعوى .

( طعن ٨٥٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/١٤ )

### قاعدة رقم ( ٣٠٧ )

#### المبدأ :

أحكام القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع أحكام خاصة بالتعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية — جواز تعيين المدرسين الذين أمضوا أربع سنوات فى هذه الوظيفة ، ومضى ثلاثة عشر عاماً على الأقل منذ حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل بهذا القانون ، فى وظيفة أستاذ مساعد ، إما إن كان مستوفياً أحد هذين الشرطين فقط فى تاريخ العمل به فيجوز تعيينه فى هذه الوظيفة ، بعد استيفائه الشرط الآخر وسائر ما عداه من شروط — النطاق الزمنى لسريان أحكام هذا القانون — اعتباراً قائماً منذ صدوره بجوار كل من القانونين رقمى ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ و ١٨٤ لسنة ١٩٥٠ — أساس ذلك .

### ملخص الحكم :

بالرجوع الى النصوص التشريعية الصادرة في شأن تنظيم الجامعات المصرية يبين ان القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ قد تضمن شروط توظيف اعضاء هيئة التدريس فاشترطت مادته الرابعة والخمسون ان يعين استنادا مساعدا :

( ١ ) ان يكون حاصلا على درجة الدكتوراه من احدى الجامعات المصرية او على أعلى درجة تمنحها في المسادة التي تخصص فيها أو يكون حاصلا من جامعة اجنبية أو معهد على معترف بهما على درجة ، يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص . معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

( ٢ ) ان يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة ست سنوات على الأقل في احدى الجامعات المصرية أو معهد علمي من طيلقتها .

( ٣ ) ان يكون قد مضى ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ٤ ) ان يكون قد نشر بحثا مبتكرة أو قام في مادته وهو مدرس بأعمال انشائية ممتازة . ويجوز استثناء ان يعين مرشحون من غير المدرسين اذا توافرت فيهم الشروط المذكورة في رقمي (١) و (٢) وكانوا مع ذلك قد نشروا بحثا مبتكرة أو قاموا في مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع احكام خاصة بالتعيين في وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ونص على انه استثناء من احكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ المثلل اليه يجوز ان يعين في وظيفة استاذ مساعد المدرسون الذين امضوا اربع سنوات في هذه الوظائف ومضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل بهذا الحكم لها من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط في هذا التاريخ فيجوز تعيينه استاذًا مساعداً بعد استيفائه الشرط الآخر وذلك كله اذا

توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى المادة المذكورة وقد ورد بالملذكرة الإيضاحية لهذا القانون « أن نظم الجامعات قبل صدور القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ كانت تشترط فيمن يعين فى وظائف المدرسين والأساتذة المساعدين ذوى الكراسى أن تكون قد مضت مدة معينة على حصوله على درجة الليسانس أو البكالوريوس وأن يكون قد شغل وظيفته السابقة مدة معينة وصدر القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ فزاد فى تلك المدد المطلوبة للتعيين فى الوظائف المشار إليها . ولما كان بعض الميعدين والمدرسين والأساتذة المساعدين قد استوفوا المدد اللازمة فى النظم السابقة على القانون المشار إليه وكانت قد شكلت لجان لفحص الإنتاج العلمى لبعضهم ونظرا لما ترتب على قيام الحرب العالمية الثانية من انقطاع إيفاد البعثات الى الخارج مما أفر بعضهم فى الحصول على الدكتوراه لذلك عدل القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بالقانون رقمى ١٤٨ لسنة ١٩٥٥ و ٤٣٩ لسنة ١٩٥٥ اللذين خفضا المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات كما عدل بهذا القانون الأخير الذى قصد من إصداره أن يتسع نطاق الاستفادة من أحكام هذه التعديلات ويشمل الحالات التى عجزت التشريعات السابقة للقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ عن استيعابها » .

ومن حيث أن المشرع قد استبدل بعد ذلك أحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بصصوص القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر وجاءت تلك الأحكام فيها يتعلق بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بتطابقة مع أحكام القانون المسمى رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ( مادة ٤٤ ) من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بالنسبة للاستاذ المساعد ) وفى الوقت الذى أقر فيه القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى مادته الأولى القوانين السابقة التى كان معبولا بها من قبل لم ترد فيه أية إشارة الى إلغاء القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ . والمستفاد من هذا أن القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة وذلك على نقيض القانونين رقمى ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ لأن كلا منهما يعد قانونا عاما ينظم كلية شؤون أعضاء

عينة التدريس بالجامعات . واد كان من المقرر ان القانون العام لا يلزم  
انقانون الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول  
اثره بصحور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ويؤكد قيامه ان ما تضمنه من  
استثناء لا يتنافى او يتعارض مع القاعدة العامة التي انطوى عليها كل  
من القانونين رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ . و رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل هو في  
هذا المقام ويوضعه السابق ايضا يفرغ عليه ويؤكد فضلا عن ان  
الحكمة الباعثة على اصداره تنطق ببقائه ونفاذه الى جانب القانون رقم ٢٤٥  
لسنة ١٩٥٦

هذا وما ذهب اليه المدعى ومول عليه الحكم المطعون فيه في نضائه  
بنسخ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ من ان الفترة الثانية من المادة الاولى  
من انقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قررت الفناء كل نص يخالف احكام  
هذا القانون . مردود بما هو مقرر من ان الاصل في نسخ التشريع ان يتم  
بنص صريح تضمنه تشريع لاحق وهذا هو النسخ الصريح ، الا ان النسخ  
قد يكون ضمنيا وللنسخ الضمني صورتان : فاما ان يصدر تشريع جديد  
يشتمل على نص يتعارض متعارضا تماما مع نص في التشريع القديم وفي  
هذه الحالة يقتصر النسخ على الحدود التي يقع فيها التعارض ، ولما ان  
يصدر تشريع جديد ينظم تنظيمها كايلا وضعا من الاوضاع عالجها تشريع  
سابق وفي هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخا جلة وتفصيلا اذا  
كان التنظيم الجديد متعارضا متعارضا كايلا مع التنظيم السابق ، وعلى هذا  
فانه في غير هذه الحالة الأخيرة لا يقع النسخ الا بالنسبة الى الاحكام  
التي تتعارض متعارضا مطلقا مع الاحكام التي استحدثها التشريع اللاحق .  
وغنى عن البيان ان ثمة تشريعات خاصة كالقوانين المترة لاستفتاءات  
من قواعد القانون المدني ومن بينها قانون تجزئة الضمان وهو القانون  
رقم ١٢ لسنة ١٩٤٤ بمنح تيسر اللجوء بالديون المقاربة المقترضة وقانون  
تنظيم العلاقة بين المؤجرين والمستأجرين الصادر في سنة ١٩٤٧ وكلا  
التشريعين صدر قبل تاريخ اصدار القانون المدني في سنة ١٩٤٨ ومع  
ذلك فقد ظلت احكامها يبنى عن متناول الالفاء رغم صدور التقنين  
المدني في تاريخ لاحق .



ومضلا عما تقدم فإن القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة الذي استبدل الشارع أحكامه بها ورد في القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار إليه إنما قد نصت مادته الثالثة عشرة على أن يعتبر القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ قائما منذ صدوره بالنسبة لأحكام القانون المرافق كما كان قائما بالنسبة لأحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ . وورود هذا النص بالصيغة المبينة آنفا وبدلالة الصريحة على نفاذ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ إلى جانب القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ لا يدعو أن يكون من قبيل التفسير التشرعي الذي يتعين الأخذ به منذ صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ لأن هذا المعنى هو الذي يستفاد من دلالة نص المادة الثالثة عشر المريحة . ولأن اثر الرجعي الذي انطوى عليه هذا النص هو مقصوده وانخرض الذي تفياه . وقد جاء هذا الحكم مقررًا للوجه الصحيح في تفسير مجال تطبيق القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بالقياس إلى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ، ومؤكدا أنها ينطبقان معا كل في مجاله المرسوم ، كما جاء قاطعا لكل شبهة وحاسما لكل نزاع حول مظنة التعارض بين حكمي القانونين رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بعد أن اطرحتها للشارع ونفاها صراحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨

( طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/١/١٣ )

#### قاعدة رقم ( ٣٠٨ )

#### المبدأ :

ترقية إلى وظيفة استاذ مساعد - تحدد شروطها ونفا للقواعد الواردة في قرارات لجنة التنسيق بين جامعتي القاهرة والاسكندرية باعتبارها قواعد خاصة تنفذ القواعد العامة في ترقية الموظفين - مناط الترقية ونفا للقرارات المذكورة هو الأفضلية في الإنتاج العلمي ، على أن يعتد عند التساوي فيه بالأقدمية في وظيفة مدرس ( ١ ) .

( م - ٢٨ - ج ١٢ )

### ملخص الحكم :

لئن صح ما يدعيه المدعى من أنه اقدم في تخرجه من بعض المرشحين للترقية في القرار المطعون فيه القاضي بترقية بعض المدرسين بكلية الهندسة الى وظيفة استاذ مساعد ، الا أنه لا محل لامبال قاعدة ائتمدية ولو صاحبها الجدارة عنسما تجرى بما يناهضها قاعدة أخرى أخشى منها في مقام الترقية بالنسبة الى فئة من الموظفين بذاتها ، كاعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين انتظمت ترقياتهم قواعد تنظيمية معينة اقترتها وضبطتها لجنة التنسيق الجامعية ، فمن المبادئ المقررة ان الخاص يقيد العام ، ولا عكس . والقواعد التي وضعتها لجنة التنسيق الجامعية انما قصد بها ولا ريب التطل من قواعد الترقية العالية ، ومن ضوابط وأسس جديدة تجرى على مقتضاها ترقيات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات على نهج يحقق تناسقا مع طبيعة وظائفهم ورسالتهم . وقد قررت لجنة التنسيق بين جامعتي القاهرة والاسكندرية وجلساتها المنعقدة في ٢ من يولييه و ٢٤ و ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قواعد تنظيمية عالية في هذا الشأن من مقتضاها « انه عند الترقية من وظيفة مدرس ( أ ) الى وظيفة استاذ مساعد (ب) يرجح من كان أفضل في الانتاج العلمى ، فاذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمى يفضل الاقدم في وظيفة مدرس ( أ ) ، فاذا تساوا في وظيفة مدرس ( أ ) يفضل الاقدم في وظيفة مدرس (ب) » ، كما قررت اللجنة أيضا أنه « عند الترقية من استاذ مساعد الى استاذ يفضل صاحب الانتاج العلمى ، فاذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمى يفضل الاقدم في وظيفة استاذ مساعد ، واذا تساوا في وظيفة استاذ مساعد فضل الاقدم في الدرجة الثالثة » . ولما كانت لجنة التنسيق بين الجامعتين ، هي لجنة مشكلة بقرار وزارى لاقتراح ما تراه من القواعد للتنسيق بين الجامعتين ، فاقترحت هذه القواعد في خصوص تنظيم ترقيات اعضاء هيئات التدريس ، ثم عرضت اقتراحاتها على مجلس ادارة الجامعة بوافق عليها ، وصديق وزير المعارف على ذلك باعتباره الرئيس الأعلى للجامعات ، فقد أصبحت تلك الأصول قواعد تنظيمية عالية في هذا الشأن ، اي بمثابة اللائحة او القانون .

( ملعن ٧٥٢ لسنة ٤ ق - جلسة ١٣/١/١٩٥٩ )

## قائمة رقم ( ٣٠٩ )

### المبدأ :

ترتيب الأتمتية بين استثنين مساعدتين حصلوا على هذه الوظيفة وعلى وظيفة مدرس في تاريخ واحد — المعيار الواجب أعماله طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الذي عينا في ظله — الاعداد بتاريخ الحصول على المؤهل فإن اتحد هذا التاريخ يمتد بدرجة النجاح فيه .

### ملخص النقض :

ان القانون الذي كان معمولاً به عند تعيين السيدين ..... بدورين فاستاذين مساعدتين هو القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة « فؤاد الأول » حيث كانت تنص مادته على ان « يشترط فمين يعين مدرسا أن يكون حاصلًا على درجة دكتور من جامعة « فؤاد الأول » وفي الجراحة وجراحة طب الأسنان والصيغة على درجة ماجستير أو أن يكون حاصلًا على درجة تعتبر معادلة لها ..... » وتنص مادة الثالثة على أن « يشترط فمين يعين استاذًا مساعدًا أن يكون حاصلًا على درجة من الدرجات المذكورة في المادة السابقة ..... » هذا فضلًا عن قضاء المدد التي ميّنتها المادة — وتنص المادة الخامسة ، معدلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ ، على أنه « ملاوة على الشروط المتقدمة يشترط في المدرس الذي يرشح لوظيفة استاذ مساعد ..... أن يكون له أبحاث قيمة مبتكرة » .

ومن حيث أنه يستفاد من النصوص المتقدمة والتي كان معمولاً بها ابلان تعيين هذين الدكتورين في وظيفة مدرس فاستاذ مساعد ، أن شرط التعيين في الوظيفة الأولى هو الحصول على درجة ماجستير ..

ومن حيث أن الأول حصل على هذه الدرجة في نفس العام الذي حصل عليها فية الثاني وأتيا سابقا له في ترتيب الحصول على الدرجة إذ كان ترتيب الأول « مرضى » بينما ترتيب الآخر الثاني « مقبول » ، ومن ثم لا متوحيحة بن التسليم بأن الأول يسبق الثاني في ترتيب الأتمتية

فى الوظيفة التى عينا فيها معا فى نفس التاريخ ، مشروط لهذا التعيين الحصول على تلك الدرجة . ذلك تنصيب للأمر فى أوضاعها ولأنه لا يمكن ترتيب الأقدمية بينهما على خلاف هذا الأصل الطبيعى إزاء خلو التشريع الذى كان معولا به آنذاك فى شأن أعضاء هيئة التدريس من نص ينظم تلك الأقدمية وكذلك خلو أحكام كادر سنة ١٩٢٦ — الذى كان يمكن الرجوع إليه فى هذا الصدد — من لية قواعد تنظم هذا الموضوع .

ومن حيث أنه إزاء عدم وجود أى تنظيم يمكن معه إعادة ترتيب الأقدمية بين المدرسين بالجامعة عند ترقية مدرسين « أ » لأساتذة مساعدين ، فى الوقت الذى ثبت فيه هذه الترقية لهذين الدكتورين ، فإنها يحتفظان عند تلك الترقية بالأقدمية التى كانت لهما فيها بينهما عند تعيينهما بمدرسين لأول مرة ، فيظل الدكتور الأول سابقا فى ترتيب الأقدمية فى وظيفة أستاذ مساعد للدكتور الثانى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الدكتور الأول يعتبر أقدم من الدكتور الثانى فى وظيفة أستاذ مساعد .

( ملوى ٨٤٧ فى ١٠/٥/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٣١٠ )

المبدأ ١ :

أن الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين معقود لمجلس الجامعة دون التقيد بما ينتهى إليه رأى لجنة فحص الإنتاج العلمى — تقرير لجنة فحص الإنتاج العلمى لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة ، وليس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الأصل هو أن ترخص الجهة الإدارية المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة — بسلطانها التقديرية بما لا يعقب عليها فى ذلك الا فى

حالة اساءة استعمال السلطة ما لم يتبناها القانون بنص خاص والواضح من المادة ٤٨ المبينة آنفا أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين انها ينعقد لمجلس الجامعة وهو ان كان يمارسه بعد الاستئناق من تحقق شرط الكلية العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنصوص عليها في المادة ٥٥ سالفة الذكر الا ان الواضح من هذه المسادة انها اذ ناطت باللجنة المشار اليها فحس الانتاج الطبي للمرشح وتقديم تقرير مفضل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التي تقدم اليها لم تنص على تقييد مجلس الجامعة بما قد تنتهي اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرها لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ ان القول بالزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذي يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملائماته فلزم أن يكون لمجلس الجامعة - بحسب الاصل - أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وان يعيد تقييم انتاج المرشح ولا جرم أن يكون له ذلك كله من خبرة وكفاءة أعضائه - وهم الصنفوة المخلفة من رجال العلم في الجامعة - ما يطين الى دقة وزنهم لانتاج المرشح وبغدهم من الشطط .

( طعن ٦٢٧ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٧١/١/١٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢١١ )

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ - يستفاد من المادتين رقمي ٤٨ و ٥٥ من القانون المشار اليه أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين ينعقد لمجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والتقسيم المخصص بمعد الاستئناق من تحقق شرط الكفاية بواسطة اللجنة العلمية المتوط بها فحس الانتاج العلمي - تقرير اللجنة العلمية لا يقيد مجلس الجامعة لكونه تقريرا

استشاريا - يرخص مجلس الجامعة في وزن بالامعات القرار الذي يصدره  
يفر معقب عليه الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة - مثال .

#### ملخص الحكم :

بالرجوع الى القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم  
الجامعات - قبل تصديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ - تبين أن  
المادة ٤٨ منه كانت تقضى بأن يعين الوزير المختص أعضاء هيئة التدريس  
في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية  
والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة وكانت  
المادة ٥٥ من هذا القانون تقضى على أنه عند التعيين في وظيفة أستاذ  
ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة  
المختصة لجنة عليا لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل  
عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم  
اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ويشترط في أعضاء  
هذه اللجنة ان يكونوا من الأساتذة المتخصصين في الجامعات . وعند  
التعيين في وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس يكون تشكيل اللجنة المشار  
اليها بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس  
الكلية . ويستفاد من النصين السابقين أن الاختصاص بالتعيين في  
وظائف الأساتذة المساعدين انما ينعقد لمجلس الجامعة بعد أخذ رأى  
مجلس الكلية والقسم المختص وبعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية  
العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم  
العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج . وقد جرى قضاء هذه  
المحكمة على أن الواضح من نص المادة ٥٥ سالفة الذكر ان هذه المادة  
اذ نالت باللجنة المشار اليها لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم  
تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح  
الوظيفة التى تقدم اليها لم تقضى على تعيين مجلس الجامعة بما قد انتهى  
اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرها لا يعدو أن يكون تقريراً  
استشارياً يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ ان القول

بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتناهى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملازماته فلزم أن يكون لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وأن يعيد تقييم انتاج المرشح بحالة من خبرة وكفاية اعضاءه — وهم الصفوة الممتازة من رجال العلم فى الجامعة — ما يطمئن الى دقة وزنهم لانتاج المرشح ويمسحهم عن الشطط . هذا والمسلم ان المجلس حينها يمارس اختصاصه القانونى فى هذا الشأن انها يترخص بسلطة تقديرية فى وزن ملامات القرار الذى يصدره بغير يعقب عليه فى ذلك الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة .

ومن حيث ان الواضح فى المنازعة المروضة ان مجلس الجامعة قد اطلع على تقارير لجان فحص الانتاج العلمى المقدمة من انتاج المدعى والتي انتهت الى التوصية بترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بكلية الاقتصاد وعلى تقارير مجلس قسم كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ومجلس هذه الكلية بالرد على ما ورد بالتقارير الاولى ورفض تعيين المدعى للأسباب الواردة بها والسابق بيانها ، واتخذ المجلس قراره فى شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر فى هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة مستفيضة انتهى على اناسها الى رفض تعيين المدعى فان النتيجة التى انتهى اليها فى هذا الخصوص تكون بما يدخل فى سلطته التقديرية وقد استخلصها استخلاصا سليما من اصول نتائجها مايدا وقانوننا ومن ثم فقد قام قرار مجلس الجامعة على مسيبيه مطابقا للقانون. ولم يبق دليل من الأوراق على ان هذا المجلس أصدر فى ذلك من هوى أو ان قراره مشوب بغيث. الاعتراف بالسلطة .

( طعن ٩٠٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١ )

### قاعدة رقم ( ٢١٢ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ - التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة يكون بناء على اعلان كلية الهندسة بجامعة القاهرة عن رغبتها فى شغل وظيفتى استاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .  
خلو الاعلان من أى وصف أو تحديد آخر للوظيفة المراد الترشيح عليها وعدم تضمين ميزانية جامعة القاهرة للسنتين المائتين ١٩٦٨/٦٧ و ١٩٦٩/٦٨ أى تخصيص أو تمييز لوظائف الأساتذة المساعدين بكل قسم من أقسام كلية الهندسة - الاعلان هو الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المعلن عنها - لا أساس للقول بأن الوظيفتين المعلن عنها طبقا لقرار مجلس القسم ومجلس الكلية هما وظيفتى استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية واستاذ مساعد فى مواد هندسة الإنتاج والتنظيم الصناعى - أساس ذلك :  
أن الوسيلة التى رسمها القانون لتفراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى أساسه يتم التعيين فيها .

#### الحكم الحکم :

أن القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتمديد بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٤٧ منه على أن أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات هم :  
( أ ) الأساتذة ذوو الكراسى .

( ب ) الأساتذة .

( ج ) الأساتذة المساعدين .

( د ) المدرسون .



وتنص المادة ٤٨ بأن « يعين » وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

وتنص المادة ٥١ بأنه يشترط فحين يعين استاذاً بمساعدة :

١ - أن يكون قد شغل وظيفة مخرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو معهد علمي من طبيعتها .

٢ - أن يكون قد مضت على الأقل إحدى عشر سنة من حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

٣ - أن يكون قد قام في مادته وهو يدرس بإجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويدخل في الاعتبار ما يكون قد قام به من نشاط اجتماعي ورياضي ملحوظ أثناء عمله بالجامعة ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات إذا توافرت فيهم الشروط الآتية :

١ - أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه في البند ٢ من المادة ٤٩ ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

٢ - أن يكون قد مضى ثلاثة عشر سنة على الأقل من حصولهم على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

٣ - أن يكونوا قد نشروا بحوثاً مبتكرة أو قاموا في ملابهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المادة ٥٤ على أن يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة بناء على إعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الإعلان وإجراءاته .

وتنص المادة ٥٥ على أن « تشكل لجان عليية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكرامى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على

ترشيح المجلس الأعلى للجامعات لها بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد فتمسك اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية « .

وحيث انه يبين مما تقدم ان قانون تنظيم الجامعات وضع نظاما لتعيين أعضاء هيئة التدريس بما فيهم الأساتذة المساعدين يقوم على توافر شروط معينة فمن يرشح استاذًا مساعداً من ناحية حصوله على المؤهل العلمى وقضاء مدة معينة بعد الحصول عليه ، وتقديم أبحاث ، بكرة فى ملحقه ولم يقصر حق التعيين فى هذه الوظيفة على أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعات بل أجاز لاعتبارات المصلحة العامة رغبة فى توسيع قاعدة الاختيار لهذه الوظيفة لن يبيع لغير أعضاء هيئة التدريس ممن تتوافر فيهم الشروط الموضوعية التنافس لشغل هذه الوظيفة ولذلك وفتحاً لباب المنافسة لهم الراغبين فى الترشيح لهذه الوظيفة نصت المادة ٥٤ أن يتم التعيين فى هذه الوظيفة بناء على إعلان يصدر بمقتضى الوظيفة المراد التعيين فيها اذ به وحده تتحقق العلانية للكافة فيتقدم المرشحون لشغل الوظيفة المعلن منها وتتم المناظرة بينهم وفقاً للقواعد التى أسندها المشرع فى هذا الشأن .

وحيث انه بتطبيق ما تقدم على واتعات الدعوى المائلة يبين أن الاعلان الذى تم نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية سنة ١٩٦٨ تضمن رغبة كلية الهندسة فى شغل الوظائف المبينة بعد :

العقد	الوظيفة	القسم
٢١	أستاذ مساعد	الهندسة الميكانيكية
ويشترط لمن يتقدم لأحدى هذه الوظائف أن يكون مستوفيا للشروط الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والقوانين المعدلة له ونشر هذا الاعلان بجريدة الأخبصار بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦٨ وبجريدة الجمهورية بتاريخ ١١ يوليو سنة ١٩٦٨ ولم يتضمن الاعلان أى تحديد أو وصف آخر للوظيفة المراد الترشيح فيها سوى كونه لوظيفة أستاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .		

وحيث انه يبين من مطالعة ميزانية جامعة القاهرة للسنتين  
المسالتين ٦٧/٦٨ : ٦٩/٦٨ بكفية الهندسة انها لم تتضمن اى نضمين  
او تمييز بالنسبة لكافة وظائف الاساتذة المساعدين بقسم الكلية المخططة  
انها وردت هذه الوظائف جملة واحدة امام كل قسم من اقسام الكلية  
وتضمن قسم الهندسة الميكانيكية عدد ١٢ وظيفة ، الامر الذى يتون  
الاعلان الذى صدر على اساسه الترشيح لوظيفة استاذ مساعد بقسم  
الهندسة الميكانيكية تأكيداً للوظيفة التى يصبح التزام عليها واجراء  
المفاضلة فى شأنها .

وحيث انه لذلك يكون غير صحيح ما ينمىه الطاعن فى اسباب  
طعنه من ان الوظيفتين المعلن عنها طبقا لقرار مجلس القسم ومجلس  
الكلية هما لوظيفتى استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية واستاذ  
مساعد فى مواد هندسة الانتاج والتنظيم الصناعى ذلك ان الاعلان عن  
هاتين الوظيفتين لم يتضمن اى تخصيص لهما بل ورد مطلقا فى عبارته  
ومقتضوريا على وصف الوظيفتين بانهما لاستاذ مساعد فى الهندسة  
الميكانيكية ولا يمكن حمل ما ورد فى محضر قسم الهندسة الميكانيكية  
فى ٢٨ مارس سنة ١٩٦٨ على وجود قرار من مجلس القسم بوصف  
الوظيفتين المعلن عنها تخصصاتهما ذلك ان الوسيلة التى رسمها  
القانون لافراغ اى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو  
الاعلان الصادر بالترشيح لهما والذى على اساسه يتم التعيين فيها ،  
وما دام هذا الاعلان جاء قاصرا على تحديد الوظيفة بانها لاستاذ مساعد  
بقسم الهندسة الميكانيكية دون اشتراط تخصص معين او اى شروط اخرى  
لشغل الوظيفة سوى توافر ما يتطلبه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
بتفصيل الجامعات فانه يجب الاعتماد بيبا جاء فى الاعلان وحده وذلك  
تأكيدا للحذف الذى تفياه الملتزم من فتح باب التنافس لشغل هذه  
الوظيفة من داخل الجامعات وخارجها وجعل الاعلان بما يتضمنه من  
ملائية الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المراد الترشيح لها دون اى قرار  
اخر لم يصغ فى هذا الاطار ومن الطبيعى انه لا تشرب على وجهة الادارة  
ان هى رأت الحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الاوقات

أن تنصر الترشيح للتمعين في هذه الوظيفة على فئة أو أخرى من الحاصلين على تخصص معين وأن تشترط ذلك في إعلانها عن هذه الوظائف فإن جاء إعلانها كما هو الحال في خصوصية هذه الدعوى خال من اشتراط أى تخصص معين وقت إجراء المفاضلة عند اختيار المرشحين على أساس ما ورد في الإعلان ومن ثم لا تنزيب على اللجنة الثانية التى قامت بفحص الإنشاج العلمى للمرشحين للوظيفة الثانية من إجراء المفاضلة بين المرشحين على أساس أن الوظيفة المعلن عنها هي لاستاذ مساعد في قسم الهندسة الميكانيكية اعتدادا بالوصف الوارد للوظيفة في الإعلان بلمعتبر أن الإعلان يعد الاطار الصحيح وحده لوصف الوظيفة المعلن عنها حسبما نوهت المحكمة وقد وافق كل من مجلس القسم والكلية اللجنة فيها انتهت اليه ولم ير أيها أن في قرارها أى خروج عما عهد به اليها من تنصيص شروط المرشحين للوظيفة المعلن عنها كما أقر مجلس الجامعة ما ذهب اليه مجلس القسم والكلية .

( طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٥/١٢/١٩٧٤ )

#### قاعدة رقم ( ٣١٣ )

المبدأ :

زارر مجلس الجامعة بحساب مدة الخدمة في وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن اتفاقية مدرس بالجامعة مبناه الاعتداد بهذه المدة وحسابها ضمن المدة اللازمة للتمعين في وظيفة استاذ مساعد اعمالا لحكم الفقرة الأولى من المادة ٥١ من قانون تنظيم للجامعات - مقتضى ذلك ان قرار مجلس الجامعة كاشف عن اعتبار كلية المعلمين معهد علمي من طبقة كلية العلوم وبالتالي حساب المدة التي قضيت بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

ملخص الحكم :

انه فيما يتعلق بمدى اعتبار كلية المعلمين بالقاهرة قبل ضمها لجامعة عين شمس معهدا من الناحية العلمية من طبقة كلية العلوم بجامعة

عين شمس وبالتالى جواز حساب المدة التى قضاها بها المدعى فى وظيفة مدرس ضمن المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فانه وان كان المجلس الاعلى للجامعات لم يصدر قرارا علما باعتزال كلية المعلمين بالقاهرة مع هذا علما من طبقة كلية العلوم بجامعة عين شمس . الا انه بالرجوع الى الأوراق يبين أن مجلس جامعة عين شمس سبق أن وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٠/١/٢٧ على اعتبار المدة التى قضاها الدكتور . . . . . فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين من ١٩٥٩/٤/٢ واقعة ضمن المدة الزمنية المطلوب استيفائها بوظيفة أستاذ مساعد الصحة النفسية بقسم الصحة النفسية بكلية التربية وانه بمنسبة ترشيح الدكتور . . . . . لوظيفة أستاذ مساعد بجامعة عين شمس فقد مرض امره على المجلس الاعلى للجامعات فى ١٥ ، ١٦ من مايو سنة ١٩٦٣ حيث وافق على حساب المدة التى قضاها فى كلية المعلمين من المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بجامعة عين شمس وعلى أن تعرض كل حالة شبيهة على حده على المجلس ، ولذلك كان يتعين على كلية العلوم بجامعة عين شمس أن تعرض حالة المدعى عن احتساب مدة خدمته بكلية المعلمين ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس على مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات حسب الأحوال باعتبارها حالة مشابهة لحالة الدكتور . . . . .

وحيث أن الثالث أن مجلس جامعة عين شمس قد وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٧/٦/٢٨ على حساب مدة الخدمة بكلية المعلمين للبدعى وثلاثة آخرين من بينهم واحد بكلية التربية والثلاث الآخرين بكلية البنات ، والمدعى وهو بكلية العلوم وتحويل أعضائهم فى وظيفة مدرس بالجامعة من تاريخ حصولهم عليها بكلية المعلمين ، وذلك استنادا الى ان المجلس الاعلى للجامعات سبق وان وافق بجلسته فى ١٥ ، ١٦ ، ٢٢ ١٩٦٣/٥ على حساب المدة التى قضاها الدكتور . . . . . ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بالجامعة ..

وحيث ان قرار مجلس الجامعة المشار اليه باحتساب مدة الخدمة في وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن اقدمية مدرّس بالجامعة ومن بينها مدة خدمة المدعى من ١٩٥٩/٧/١١ حتى ١٩٦٢/٧/٢٢ مبناه الاعتداد بهذه المدة واحسابها ضمن المدة اللازمة للتعيين في وظيفة استاذ مساعد اعمالا لحكم الفترة الاولى من المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون قرار مجلس الجامعة كالتف في اعتبار كلية المعلمين معهد علمي من طبقة كلية العلوم وبالتالي حساب المدة التي قضاها المدعى بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

وحيث انه باحتساب المدة التي قضاها المدعى بوظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن مدة شغله لوظيفة مدرس بكلية العلوم بجامعة عين شمس يكون قد توافر في حقه شرط المدة المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون استبعاد طلب المدعى للترشيح لوظيفة استاذ مساعد غير قائم على اساس سليم من القانون ، ويكون القرار الصادر بتعيين المطعون ضده في وظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس اذ لم تتحقق المفاضلة والمقارنة الواجبة بينه وبين المدعى المتقدم لذات الوظيفة قد افترق الاسس والشرائط المقررة ويكون قد صدر على غير اساس سليم من القانون مما يتعين معه الغاؤه كاملا .

ومن حيث ان الحكم الطعن اذ انتهى الى الغاء القرار المطعون فيه الغاء كاملا يكون قد اصاب وجه الحق في قضائه ويتعين لذلك رفض الطعن مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

( طعن ٧٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٣/١٤ )

## الفرع الخامس القميين في وظيفة مدرس

قاعدة رقم ( ٣١٤ )

### المبدأ :

إضافة الجامعة في إعلانها عن وظيفة مدرس شروطا اضافية لم ترد في القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ - لا تقرب عليها في ذلك بلادات تهدف منها الى تحقيق مصلحة عامة هي توافر الخبرة والاراء فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية - مثال : شرط ان يكون المرشح لوظيفة مدرس قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب باحدى المستشفيات الجامعية - هو شرط جوهري صحيح .

### بالمس الحكم :

إذا كانت الجامعة لم تكلف بالشرائط التي نصت عليها المادة ٤٣ من القانون ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل اشترطت في إعلانها عن الوظيفة الخالية وهي وظيفة مدرس بقسم الأمراض الباطنة بالاضافة الى هذه الشروط أن يكون من يتقدم اليها قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب للأمراض الباطنة باحدى المستشفيات الجامعية وأن الشرطين الواردين في الاعلان لم يردا في القانون آف الذكر وانما قصفت الجامعة منهما تحقيق مصلحة عامة هي توافر الخبرة والاراء فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية فهي متعبر من شروط الصلاحية ان يشغل هذه الوظائف وإذا كانت الجامعة تتصرف في حدود المصلحة العامة فلا جناح عليها ان هي تطلب من هذين الشرطين في المرشح ومن ثم تكون من الشروط الجوهرية التي ينعين توافرها فيمن يشغل هذه الوظيفة وأن لم ترد في صلب قانون الجامعات .

( طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ في - جلسة ١٩٦٤/٥/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢١٥ )

#### المبدأ :

تحقق الشروط العلمية والشروط الإضافية فيمن عين في وظيفة مدرس  
واسبقته لغيره من المتقدمين لها - يجعل قرار التعيين بعيداً عن أى مطعن .

#### ملخص الحكم :

إذا كان من عينه القرار مدرسا تقدم تخرجاً من سائر المتقدمين لهذه  
الوظيفة وأسبق إلى مباشرة الأعمال النظرية والعملية وتلك ميزة لها  
وزنها في مقام تفضيله على غيره فإذا ما أدخل في الاعتبار أنه حاصل على  
المؤهل المعنى الذى استلزمته الجامعة صاحبة الشأن ، فإنه يكون في مركز  
لا يطاوله فيه منافس ولهذا قدره من وجهة نظر قانون الجامعات إما من  
حيث انطباق الشروط الإضافية التى سبق نعتها بأنها تعتبر من الشروط  
الجوهرية فإنه أيضا الأفضل ، ذلك لأن الجامعة وقد تطلبتها فإنها كانت  
تقيم وزناً كبيراً لما تضيفه أعمال طبيب الامتياز والطبيب النائب على  
من يباشرهما من خبرة وبران وهذا هو الهدف الرئيسى الذى تسعى إلى  
تحقيقه بهائز من المصلحة العامة لماذا ما أدلت بتفسير معقول لهذه  
الشروط هى أقدر على فهم الروح التى أملتها والباعث على اقتضاها  
وإذا ما لكنت أن هذه الشروط متوافرة فيمن عينته فلا وجه لأطراح  
رأيها وعدم الاعتداد به في هذا الصدد ما دام تفسيرها لا يصدر عن الهوى  
والانحراف بالسلطنة .

( طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٥/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢١٦ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس  
بجامعة القاهرة - استقره للتعين في وظيفة مدرس الحصول على درجة



الدكتوراه واكتفاؤه بالنسبة للجراحة وجراحة طب الأسنان والصيدلة بالماجستير - صدور قرار مجلس جامعة القاهرة في ١٩٥٠/٥/٣٠ بتعيين الحاصلين على درجة الماجستير في الصيدلة مدرسين (ب) مع تأخير ائتميتهم سنتين ونصف عن زملاتهم أعضاء هيئة التدريس بمنزلة الطب البشرى الحاصلين على الدكتوراه - انتهى على هذا القرار بمخالفته للقانون سالف الذكر قولاً بأن هذا القانون يسوى في القيمة العلمية بين الماجستير في الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين أو الترقية - غير سليم - اقتصار القاعدة التي تضمنها القرار المذكور على تنظيم أسس تحديد الأئتمية دون أى مساس بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصالحيتهم للتعيين - الاستناد في الترقية إلى إرتبه هذا القرار من ائتمية - لا مخالفة فيه للقانون .

#### ملخص الحكم :

يبين من مطالعة محضر الجلسة السادسة بعد المائتين لمجلس إدارة جامعة القاهرة في ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أن المجلس استعرض بهذه الجلسة القواعد التي رأت كلية طب القصر العيني اتباعها في تعيين الحاصلين على الماجستير في الصيدلة . وقد ائتمى الأخذ بالأخذ بحلول ثلاثة : ١ - أن يعين الحاصلون على الماجستير في الصيدلة كمدرسين مساعدين لمدة سنتين قبل تعيينهم في وظائف مدرسين (ب) \* ب - أن يعينوا كمدرسين (ب) بمجرد حصولهم على هذه الدرجة وتأخر ائتميتهم سنتين ونصف عن زملاتهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى . ج - أن تنصل ميزانية مدرسة الصيدلة عن ميزانية مدرسة الطب . وفي هذه الحالة يمكن تعيين الحاصلين على الماجستير في الصيدلة كمدرسين (ب) بمدرسة الصيدلة بمجرد حصولهم على هذه الدرجة ، وبعد التفاوض وافق المجلس على أن يعين الحاصلون على درجة الماجستير في الصيدلة كمدرسين (ب) وتأخر ائتميتهم سنتين ونصف عن زملاتهم بمدرسة الطب البشرى وقد كان تطيل هذا أن الطالب بعد التوجيهية يدرس في كلية الطب حوالي ست سنوات ليحصل على البكالوريوس في الطب ثم ( م - ٣٩ - ج ١٢ )

حوالى أربع سنوات حتى يحصل على الماجستير فى الجراحة ،  
فى انه لا يعين مدرسا الا بعد زهاء تسع سنوات ونصف فى حين ان  
من يحصل على الماجستير فى الصيدلة يقضى مدة اقل من ذلك  
بنحو سنتين ونصف ، وأنه ليس من العدل ازاء هذا أن يدخل الحاصلون  
على الماجستير فى الصيدلة فى كشف اقدمية واحد مع الأطباء ، وأن  
الوضع السليم يقتضى تأخير اقدمية المذكورين فى وظائف مدرسين (ب) ،  
سنتين ونصف عن زملائهم المدرسين بالطب البشرى ..

والقاعدة التنظيمية العامة آتفة الذكر التى تضمنها قرار مجلس ادارة  
جامعة القاهرة الصادر فى ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أى فى تاريخ سابق  
على صدور قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى قاعدة  
عادلة ومنصفة فى ذاتها ، وقد صدرت من السلطة التى كانت تملكها فى  
حينها لقيادتها على تنظيم اوضاع ما كان ثمة نص قانونى يعالجها أو يقضى  
فى شأنها بحكم مفاهيم ، وقد جاءت هذه القاعدة عامة وهجرية والتزمها  
الجامعة بعد ذلك فى التطبيق الفردى . ولا يعترض عليها بأن القانون  
رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة  
القاهرة وتاديبهم المعدل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٣  
لسنة ١٩٣٩ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٤٢ نص فى الفقرة الأولى من  
بأنه الثانية على أن : « يشترط تعيين مدرسا : أن يكون حاصلا على  
درجة دكتور من جامعة القاهرة ، وفى الجراحة وجراحة طب الأسنان  
والصيدلة على درجة ماجستير .. » وأنه ردد هذا الشرط فى صدر  
مادتيه الثالثة والرابعة فيما يتعلق بين تعيين استاذ مساعد أو استاذ ذا  
كرسى ، وان مقتضى هذا أن المشرع سوى فى القيمة العملية بين درجة  
الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين فى وظائف هيئة  
التدريس بالجامعة أو الترقية اليها ، ذلك أن المشرع انما جعل درجة  
الماجستير فى الصيدلة مؤهلا كافيا فى ذاته لمصلاحيته حامله للتعيين  
فى وظائف هيئة التدريس لمعياره أعلى مؤهل فى هذا الفرع فى ذلك  
الحين حيث لم تكن بالصيدلة دراسة للدكتوراه وليس معنى هذه المصلاحيه  
النسبية تعادل البكالوريوس والدكتوراه تملأ من حيث المستوى العلمى ،

ولا انكار الفتاوى في المدد التي تقضى في الحراسة في كل من كلية الطب  
وبمدرسة الصبغة . ومن ثم فان القاعدة التي اقترها مجلس ادارة جامعة  
القاهرة بجلسته ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ تكون صحيحة وقابلة على اسباب  
واقعية واعتبارات عادلة نبرها قانونا لانطوائها على ازالة المفارقات بين  
العلمين في مجال واحد وعدم تضمينها لاية مخالفة لاحكام القانون رقم ٢١  
لسنة ١٩٣٢ ، ما دامت في تنظيمها لاسس تحديد الاقدمية لم تتناول شروط  
توظيف أعضاء هيئة التدريس ذاتها أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصلاحيتهم  
للتعيين في وظائف التدريس بالجامعة بتعديل ما . واذا كانت لجنة التنسيق  
بين جامعتي القاهرة والاسكندرية قد قررت بجلستها المنعقدة في ٢٨ من  
يولية و ٢٤ و ٣١ من اغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قاعدة صدق عليها  
الرئيس الأعلى للجامعت في شأن ضبط المناظرة بين المرشحين للترقية  
من وظيفة مدرس ( أ ) و (ب) عند تعددهم وتزاحمهم من مقتضاها مراعاة  
الانتاج العلمي ، فان تساووا تكون الترقية حسب الاقدمية في وظيفة  
مدرس فان هذه القاعدة لم تتضمن اى حكم خاص بكيفية تحديد الاقدمية  
في هاتين الوظيفتين . وبذلك لا يكون قرار مجلس ادارة جامعة القاهرة  
المتخذ بجلسته ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ قد خالف اى قانون او قرار  
سابق اقوى منه صادر من سلطة اعلى مرتبة ، بل يكون قد جاء مكملا  
لما سبقه اذ ينحصر مجال تطبيقه في نطاق لم يسبق أن تناوله بانتظام  
اى قرار سواء ، وانما يجرى اعمال قاعدة المناظرة التي قررتها لجنة  
التسيق بين جامعتي القاهرة والاسكندرية بمعد أن تكون الاقدمية قد  
حدثت على مقتضاها وعلى اساس هذا التحديد .

( طعن ٦٩٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٢١٧ )

#### المبدأ :

التعيين بوظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية - بعد تعيينا جديدا  
بصلاحية خاصة وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس - القانونان

رقما ٢١ لسنة ١٩٣٣ و ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ - لا يتضمنان احكاما تلزم تعيين مساعد المدرس في وظيفته مدرس من تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية - الاصل في هذا التعمين هو افضلية المعين من حيث الكفلية - ليس للقضاء الادارى سلطة لتعقيب على القرار الذى تصدره الادارة في هذا الشأن ما دام قد خلا من اساءة استعمال السلطة - مثال .

### ملخص الحكم :

ان التعمين في وظائف التدريس بالكلية الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة ، فضلا عن وجوب الحصول على درجة الدكتوراه او الاجازة العلمية المصادقة لها ، وان اللاحق بهذه الوظائف يعد من هذه الوجهة تعيينا جديدا لصلاحية خاصة مقيدة بشروطها وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس ، فيجوز ان يتناول مرشحين من الخارج او من غير هذه الوظائف مادامت تتوافر فيهم شروط الصلاحية لهذا التعمين ، كما لا يتم ان يشغل من يشغل وظيفة مساعد مدرس متى اعوزته هذه الصلاحية مهما بلغت تميزه في هذه الوظيفة ، ولم يتضمن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتاديبهم والقوانين المعدلة له ولا القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعة القاهرة ، اى الزام على جهة الادارة بان تعين مساعد المدرس في وظيفة مدرس في تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية ، اذ ان اختيار الوقت المناسب للتعمين في الوظيفة العامة هو من الملامات التقديرية التى تتركب فيها الادارة وفق مقتضيات المصلحة العامة لصالح العمل متى وجدت الوظيفة الخالية أولا - والاصل في هذا التعمين هو افضلية المعين من حيث الكفلية . وقد كتلت المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقت اجراء الحركة موضوع النزاع وقبل تعديلها بالقرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، تنص في صدرها على انه « لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا » . وقد ترى الادارة

عند تقدير ملائمة التعيين تفضيل من يقوم بأعباء العمل فعلا على من كان خارج النظر ولم يعد إليه أداء هذا العمل أو ليس في مقدوره ذلك عند الطلب ، حتى لا يتعطل سير الدراسة ، ويرد هذا الى أن التعيين في وظائف هيئة التدريس هو مناسبة جديدة تقدرها الإدارة استقلالا غير مقيدة بوجوب ترقية مدرسين مساعدين الى تلك الوظائف ، ما دامت ترى وجه المصلحة العامة في ذلك ، وليس للقضاء الإداري سلطة التعقيب على القرار الذي تتخذه في هذا الشأن ، ما دام قد خلا من إساءة استعمال السلطة . ولما كان الثالث من الأوراق أن الجامعة لم تنظر في تعيين المدعى في وظيفة مدرس (ب) إلا بعد موته فعلا من الخارج وتسلمه عمله في كلية الهندسة بعد أن حلها على مد بعثته بعد انتهاء مدتها التي كتبت مقرر لها أصلا ، وتكرار دموته الى الموددة دون جدوى ، وعندئذ قدرت وجه الملائمة في تعيينه فمينة قبل غيره في هذه الفترة . ومن ثم فليس في تصرفها على هذا النحو أية شذوية من إساءة استعمال السلطة ، بل على العكس من ذلك قد استهدفت فيه بدوامي حسن سير العمل في الكلية والحرص على رعاية المصلحة العامة .

( طعن ٧٣٤ لسنة ٣ ق . - جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ )

قاعدة رقم ( ٢١٨ )

الجلسة :

النقاط في تحديد بدء التعيين في وظائف هيئة التدريس بالتكليفات الجامعية في ظل القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ - هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة - أرجاع تعيين المدعى الى تاريخ تسلمه العمل رغم عدم اشتغال الدعوى على طعن بالالفاء في قرار صادر بالتعيين - هو تعديل لقرار التعيين لا يدخل في ولاية القضاء الإداري .

### بمخص الحكم :

إذا كان الثابت أن قرار مجلس الكلية بالموافقة على تعيين المدعى  
فى وظيفة مدرس (ب) إنما صدر فى ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٣ . ووافق  
عليه مجلس الجامعة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، وصدق عليه وزير  
التربية والتعليم فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، فإن هذا القرار هو الإداة  
التي أنشأت المركز القانونى فى التعيين فى تلك الوظيفة ، ولا يملك القضاء  
الإدارى تعديل هذا المركز بل رجاء التعيين الى تاريخ تسلم العمل ، لأن ذلك  
يكون تعديلا للقرار يخرج عن حدود ولايته . . وغنى عن البيان أن هذا  
الوضع يختلف عما لو كان قد صدر فى هذا التاريخ قرار بتعيين غير  
المدعى ، وإقام هذا الأخير طعنه بالإلغاء فيه على أساس أنه كان أولى  
بالتعيين فى التاريخ المذكور من تسليبه القرار ، فيكون الدعوى متخذة  
بمطالبة طلب إلغاء جزئى للقرار إذا كان قد عين بعد ذلك بقرار تال .  
بيد أنه فى خصوصية هذه الدعوى لم يصدر فى أول أغسطس سنة ١٩٥٣  
أى قرار بالتعيين ، وإنما تصدت المحكمة بحكمها المطعون فيه جمل بدء  
تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) راجعا الى أول أغسطس سنة ١٩٥٣ ،  
أى بقرتنا ببدء تسليبه العمل عقب حودته من البعثة ، وهو وضع لا ينطوى  
تحت أى معنى من معانى الإلغاء الكلى أو الجزئى ، وإنما هو تعديل  
لقرار إدارى ، وهو ما لا يجوز . . هذا الى أن المادة ٢٠ من القانون  
رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ نصت فى فقرتها الأولى على أن « يعين وزير المعارف  
العامة الأستاذة ومسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بنسب على  
طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد  
المستقل المختص » . . ومن ثم فإن الأصل فى تحديد بدء التعيين فى وظائف  
هيئة التدريس المعنية بهذه المادة فى ظل نفاذ حكمها هو تاريخ صدور  
قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة بعد  
أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص . .  
وإذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن  
تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى الفقرة الثانية من المادة ٤١ منه

على أنه « ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » ، فإن الحكم المتحدث بهذا النص لم يكن قائماً وقت تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) ، ولم ينص الشارع صراحة على سريته بالترجى .  
( طعن ٧٢٤ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢١٩ )

#### المبدأ :

لا وجه للاعتداد عند التعيين فى وظيفة مدرس بأسبعية الحصول على الماجستير - أساس ذلك :

#### ملخص الحكم :

لا وجه كذلك لما ينص المدعى على القرار المطعون فيه من مخالفة للعرف الذى تجرى عليه الجامعة ، وهو الاعتداد عند التعيين فى وظائف المدرسين ، بأسبعية الحصول على درجة الماجستير ، لا وجه لذلك ، لأن كل تعيين ، هو مناسبة جديدة يقرها مجلس الجامعة استقلاً ، غير مقيد بمعايير سابقة فى المفاضلة بين المرشحين ، وليس للتفاه الادارى سلطة التعتيب على القرار الذى يتخذه فى هذا الشأن ، مادام قد خلا من اساءة استعمال السلطة وابتغى به وجه المصلحة العامة .

( طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٠/٦/١٤ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٠ )

#### المبدأ :

ضرورة توافر شرط حسن السيرة - تأثير الذاعة لأحداث تنطوى على تشهير بإدارة الكلية والعاملين بها وبالسلطات الجامعية بعد خروجها على التقاليد الجامعية وانتهاباً للكلية بغير رضى التعيين .

### ملخص الحكم :

ان عدم موافقة السيد الوزير على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس بكلية طب الاسنان انما يرجع الى مسلكه غير اللائق فى نشر واذاعة ما شارك فى نشره واذاعته من تشهير بإدارة الكلية والسلطات الجامعية ومن ملعن وتجريح للفقهاء بالمسل فى الكلية حسبما ثبت من التحقيق الذى أجرى معه ومع بعض زملائه — والذى لا وجه للقول بطلانه — والغريب ان المدعى سلك هذا المسلك المعيب بعد ان ازال مدير الكلية ومجلس الجامعة العتبة التى اعاقته تعيينه وكان تعيينه وشيك الحدوث ، وفى الامر الذى لا يلتصق معه للمدعى أى عذر فى استمرار ثورته ، وفى مسلكه الذى يعد خروجاً على التقاليد الجامعية وامتحانات الكلية التى تخرج منها وعمل بها مبعداً ، وعودة الى التصرفات السيئة التى صدر القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه لمعالجتها لتتمكن الكلية من الاستقرار فى اداء رسالتها .

( ملعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٢١ )

#### المبدأ :

استصحاب المرقى لوظيفة مدرس لأقدميته من وظيفة مدرس مساعد .

#### ملخص الفتوى :

استمر المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .. . . . .  
للتعيين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها  
ومضى ست سنوات على الحصول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر  
سفلها على المعيد والدرسين المساعدين بذات الكلية وبغير اعلان ،  
حتى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين منذ تعيينهم  
بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التمييز فى تلك الوظيفة من التفارج بطريق



الاعلان الا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لتسفل المعيد او المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية ، واذا ينطوى شغلهم لتلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفة اعلی ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار ، اهمها استصحاب الرقي اقدميته في وظيفته السابقة ، اعبالا للقاعدة المنصوص عليها في المادة (٥٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق في الحالة الماثلة بمراماة مجاله الزمني لعدم ورود نص ينظم الإئتمية فيما بين المرتين بقرار واحد في قانون الجامعة رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ .

( ملف رقم ٥٥٠/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨١/١٠/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ٣٢٢ )

##### المبدأ :

وظائف هيئة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس - وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسرى على شاغليها احكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص في قانون تنظيم الجامعات - قانونا تنظيم الجامعات رقمها ١٦٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحتها التنفيذية قد دخلت من نص ينظم تحديد الإئتمية بين المعينين من أعضاء هيئة التدريس في قرار واحد او في عدة قرارات صادرة في تاريخ واحد تمييزا مضمنا ترقية الى وظيفة اعلی من وظائف هيئة التدريس اكفاء بالنص على ان يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة - يتمين الرجوع الى احكام المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة - تقرير اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمی ينحصر في ترتيب المرشحين بحسب الكفاءة العلمية وليس الغاية منه تحديد الإئتمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفصيل مرشح او

أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية  
فمصعب - عند تزامم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة - إذا ما عين  
جميع المرشحين في قرار واحد أو في عدة قرارات تصدر في تاريخ  
واحد فإن ترتيب الأقدمية بينهم إنما يتم طبقاً للقانون ولا أثر للترتيب الذي  
أوردته اللجنة .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعده القانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات وأيضاً قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية للقانون الأول وقرار رئيس  
الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية للقانون الثاني قد  
جعل وظائف هيئة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس وهي بداية  
السلم الوظيفي في هيئة التدريس ويشترط فيه أن يكون  
حاصلاً على درجة الدكتوراه ثم عليها وظيفة أستاذ مساعد ثم أستاذ  
أما ما قبل ذلك من وظائف مثل المدرسين المساعدين والمعيدين فهي ليست  
من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسرى على شاغليها أحكام العاملين  
الذين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص في قانون تنظيم الجامعات  
وأزاء خلو كل من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ ولائحتهما التنفيذية من نص ينظم تصعيد الأقدمية بين  
المعينين من أعضاء هيئة التدريس في قرار واحد أو في عدة قرارات  
صادرة في تاريخ واحد تعييناً مقضياً ترقية إلى وظيفة أعلى من وظائف  
هيئة التدريس حيث اكتفت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
ومن بعده المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقص على أن  
يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ذاته يضمن تطبيق أحكام  
المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من  
القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين الذين بالدولة فيما نسبت  
عليه من أن « تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها ما إذا اشتمل  
قرار التعيين على أكثر من عامل في درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

١ - اذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على اساس الاقدمية في الدرجة السابقة . ٢ - اذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على اساس المؤهل ثم الاقدمية في التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا وانه ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعدها المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التي حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمي للمرشحين قد نصت على ان ( تقدم اللجنة تقريرها مرفعا عن الانتاج العلمي للمرشحين ومما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاءتهم العلمية . ) فان هذا الاختصاص في ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية بحسب عندما يتراحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة . اما حيث يتم تعيين جميع المرشحين في قرار واحد او في عدة قرارات تصدر من تاريخ واحد فان ترتيبهم بالاقدمية بينهم انما يتم طبقا للقانون ولا اثر للترتيب الذي لورده اللجنة . ومن ثم فان تحديد الاقدمية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المعينين في قرار واحد او عدة قرارات صادرة في تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية بن الوظائف السابقة في هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية في الوظائف السابقة التي تسبقها وهكذا وعند التساوي في اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التي نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين أول مرة . وذلك اعمال لاحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث انه بتطبيق هذه الاحكام على المنازعة الحالية يبين ان المدعية والعكوره ..... قد اتحدتا في تاريخ التعيين في وظيفة استاذ مساعد اذ رقيت كل منهما بقرار مستقل صدر في ٢٦/١١/١٩٧٤ ومن ثم يرجع في تحديد اقدميتها في هذه الوظيفة الى الوظيفة السابقة وهي وظيفة مدرس ولما كانتا وقد اتحدتا في تاريخ التعيين في وظيفة مدرس ايضا وهي أولى وظائف هيئة التدريس اذ عينت كل منهما فيها بقرار مستقل صادر بتاريخ ٢٨/١٠/١٩٦٩ فانه يتمين تطبيق الفقرة (ب) من المادة ١٦

من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي حددت الأقدمية بين المعيّنين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في النخرج فكبر السن ، ولئن كانت الدكتور . . . . قد اتخذت مع المدعية في تاريخ التعيين بوظيفة مدرس في المؤهل اللازم للتعين في هذه الوظيفة وهو الدكتوراه إلا أنها سبقتها في الحصول على هذا المؤهل إذ حصلت عليه في ١٩٦٩/٣/٢٦ بينما حصلت عليه المدعية في ١٩٦٩/٥/٢٦ ومن ثم يكون متفقا مع القانون أن تعتبر جهة الإدارة الدكتور . . . . . مسبق في أقدمية وظيفة أستاذ مساعد وبالتالي لا يحق للمدعية المطالبة لتحديد أقدميتها في هذه الوظيفة بحيث تسبق زميلتها المذكورة .

ومن حيث أنه لا وجه لما ذهب اليه الطعن من أن المقصود بالمؤهل في حكم المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تقابلها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ عند التساوي فيه أن تكون الأولوية في الأقدمية للأعلى في مرتبة الحصول عليها وإن هذا التفسير يتفق مع ما أورده المشرع في المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي نصت على أنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية وذلك لأن تعيين كل من المدعية وزميلتها قد تم في ١٩٦٩/١٠/٢٨ كل في المجال الزمني للعمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما أنه لا وجه لتطبيق حكم المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي يقضي بأنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية حيث أن هذا الحكم قد استحدثه القانون المذكور . ومن ثم لا يسرى على المراكز التي نشأت قبل تاريخ العمل به .

■

ومن حيث أنه متى كان ذلك يكون دعوى المدعية على غير أساس من القانون ومن ثم يتمين الحكم بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بتأييد الحكم الطعون فيه مع إلزام المدعية بالمصروفات .

### قاعدة رقم ( ٣٢٣ )

المبدأ :

امتناع جهة الإدارة عن التعيين فى وظيفة مدرس لا يمكن إلغاؤه الا بدعوى امام القضاء لو كان لها سند من القانون - تعيين الجامعة فى وظيفة مدرس من الخارج متجاهلة استيفاء أحد المعيينين من شروط شغل هذه الوظيفة لا يخول المعيد عند تعيينه فى هذه الوظيفة طلب أرجاع اقتضية فيها الى تاريخ تعيين الآخر .

ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أحكام القانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية وأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة : وتبين لها أن التعيين فى الوظائف الصابة يدخل فى حدود السلطة التقديرية لجهة الادارة نترخص فيه فى حدود القوانين والوائح ولا يحدها فى ذلك الا عيب الانحراف بالسلطة ، وان للادارة سلطة تقديرية فى تقديمها على التعيين او الابتناع عنه وكذلك اختيار الوقت الملائم له ، وان مجرد توافر شروط التعيين فى الوظيفة لا يستلزم حتما تعيين الشخص فيها ، كما ان التعيين فى الوظيفة من تاريخ معين ليس حقا للموظف ، دام القانون لم يوجب على سبيل الالتزام ، فالادارة هى التى ترخص فى تعيين التاريخ الذى يجرى فيه التعيين فى الوظيفة الشاغرة حسبما تقتضيه المصلحة العامة ، ومن ثم فان الحق فى الوظيفة لا ينشأ لصاحبه الا اعتبارا من تاريخ تعبير جهة الإدارة عن ارائها تعبيرا باتا وفقا لسلطانها التقديرية فى هذا الشأن وفى الشكل الذى يتطلبه القانون ، وبعد استيفاء الاجراءات والأوضاع التى يستلزمها القانون . ويتحقق ذلك من باب أولى وبصورة اكمل فى ذلك النوع من الوظائف التى رسم القانون منهجا محددًا لسفلها بعد اجراءات محددة للاعلان منها أو للتقدم إليها بغير اعلان بعد استيفاء صلاحية معينة رسم طريقة

التحقق منها ، وذلك كله بعد توافر مؤهلات معينة ومدد معينة وغير ذلك ؛  
كما هو الشأن بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

ولما كان طلب السيد المعروضة حالته تعيينه مدرسا في أى من  
التاريخين اللذين حددها في خلال سنة ١٩٦٠ كان سبيل تحقيقه الوحيد -  
على فرض ثبوت صلاحيته قانونا آنذاك لشغل وظيفة مدرس باستيفائه  
الشروط اللازمة قانونا لشغلها - هو تقديمه بذلك على الوجه المحدد قانونا  
ثم صدور قرار بذلك من الجهة الإدارية في حينه بما لها من سلطة تقديرية  
في هذا الشأن بوصفها القوامة على حسن سير المرفق واحتياجاته  
وتحديد الوقت المناسب لشغل الدرجات الخالية فيها أو امتناعها عن  
تعيينه بدون وجه حق بعد اتخاذها الاجراءات اللازمة لشغل انوظيفة  
واستصداره حينئذ حكما قضائيا بالفاء هذا الامتناع برفع دعواه طعنا على  
هذا القرار في المواعيد المقررة قانونا . ولا يمكن القول بأن طلبه هذا  
لا يتوقف على السلطة التقديرية لجهة الإدارة باعتباره بمثابة طلب تسوية  
حالة ذلك ان الحق فيه لا يستند من القانون مباشرة ، اذ يبين من استعراض  
قوانين تنظيم الجامعات المشار اليها أن المشرع رسم طريقا خاصا لتعيين  
أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فاشترط مؤهلات معينة ومددا حددها  
تعيين تضاهيها بعد الحصول على مختلف المؤهلات بالنسبة الى مختلف  
الوظائف . كما اشترط الاعلان عن الوظائف الشاغرة ، واستثنى من شرط  
الاعلان بالنسبة الى وظيفة مدرس المعيين بذات الكلية اذا كانوا مستوفين  
لشروط الصلاحية للتعيين في تلك الوظيفة ، وجعل أداة التعيين قرارا من  
وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس  
الكلية والتقسيم المخصص بها ، وقضى بارتداد تاريخ التعيين الى تاريخ موافقة  
مجلس الجامعة . ومن ثم فلا الزام قانونا على الجهة الادارية بممارسة  
سلطتها في التعيين في وقت محدد حتى مع وجود بعض مستوفى شروط  
التعيين ، ولا الزام عليها عند التناقص على الوظيفة باختبار مرسوم دون  
آخر الا في حدود الضوابط التي يفرض القانون اتباعها لحسن الاختيار ،  
نفسوية الحالة ليست من وسائل شغل وظائف هيئة التدريس باية حال .

ولن يتضرر من نصرتها أن يلجأ إلى القضاء في المواعيد القانونية وبعد اتباع الإجراءات المقررة قانوناً لذلك فلا الزام قانوناً على الجامعة تعيين شخص معين في وظيفة معيد دون اتباع الإجراءات المقررة في قانون الجامعة النافذ عند إصدار قرار التعيين . وإذا كان البين من الأوراق أن جامعة الاسكندرية قد أعلنت في عام ١٩٦٠ مرتين عن شغل وظيفة مدرس بقسم الشريعة الإسلامية بها والذي كان المذكور يعمل معيدا به ، فإنه وبغض النظر عن توافر شروط الصلاحية فيه للتعيين في هذه الوظيفة سواء المتعلقة بالمؤهل الحاصل عليه أو بالمدة الواجب انقضاؤها بعد حصوله على المؤهل — فإنه لم يحرك مسلكاً ضد هذا القرار لا بالتظلم الإداري ولا بالطعن القضائي على الإطلاق . وكان سبيله المبادرة إلى اختصام أي من القرارين بالطعن عليه في الميعاد القانوني المقرر لمخاصمة القرارات الإدارية وهو ما لم يفعله حتى الآن . وقد كان بمقدوره وقد رأى حسب تقديره الشخصي أنه حقا ما في التعيين في هذه الوظيفة دون سواء — باعتباره من وجهة نظره وحسب تقديره صالحاً لشغلها مستوفياً لشروط ذلك — أن يبادر بالطعن أمام القضاء في الميعاد القانوني في قرار الكلية بالإعلان عن الوظيفة بتجاهلة وجوده كمعيد — مستوف شروط التعيين صالح له أو على الأقل في قرارها بتعيين غيره فيها سواء في عام ١٩٦٠ أو في الأعوام اللاحقة أو أن يبادر على الأقل في التقصم بالترشيح متمسكاً بالأولوية المقررة للمعيدين آنذاك في استبعاد الاعلان إلا أن البين من الأوراق أنه لم يسلك هذا السبيل القانوني الذي كان واجباً عليه حتى ضمت المدة التي تحصنت بها هذه القرارات والتي يستحيل معها سحبها أو تعديلها أي كانت وجهة النظر في شأنها والتي لا ترى الجمعية موجبا للعرض لبحثها لعدم انتاجها في الامر . ولا يمكن القول بأن هذه القرارات منممة فلا تلحقها الحصانة ، ذلك أنه فضلا عن استقرار القضاء الإداري على أن قرار التعيين طالما كان صادرا من سلطة مختصة وادخلا في مجال سلطتها التقديرية فإن عدم مشروعيتها لا يجاوز البطلان ، غير واضح من الأوراق أي سبب من شأنه أن يضم قرارات التعيين التي لم يطعن عليها بالاعتداء أو البطلان .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى عدم احتية السيد الدكتور ..... فى تسوية حالته باعتباره شاعلا لوظيفة مدرس بكلية الحقوق جامعة الاسكندرية .

( ملف ٣٠٤/٦/٨٦ - جلسة ١٢/٦/١٩٨٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٤ )

#### المبدأ :

تطبيق احكام المادة ٢٠٤ مكررا من قانون تنظيم الجامعات المضافة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ الى بعض المدرسين بكلية التجارة بجامعة طنطا .

#### ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع احكام القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فى شأن بعض الاحكام الخاصة باعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين والقائمين بالتدريس بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى والذى تنص المادة الخامسة منه على ان « يعين فى وظيفة مدرس المدرسون المساعدين والمعيرين والحاصلون عند العمل بهذا القانون على درجة الدكتوراة او ما يعادلها او على اعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة او على درجة الماجستير او ما يعادلها ».

وتحدد ائديتهم فى هذه الوظيفة على الوجه الآتى :

اعتبارا من تاريخ الحصول على درجة الماجستير او ما يعادلها بشرط ان تكون قد مضت ثمانى سنوات على حصولهم على درجة الليسانس او البكالوريوس او ما يعادلها وتقبلهم بالتدريس خلال هذه الفترة فى الكليات والمعاهد العالية ، ولا يعين هؤلاء فى وظيفة استاذ مساعد الا بعد الحصول على درجة الدكتوراه او ما يعادلها او على اعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة .



كما يطبق حكم هذه المادة على من يستوفى شروطها من المدرسين  
المساعدين والمعيدين غير الحاصلين على المؤهلات العلمية المشار اليها  
وذلك خلال ثلاث سنوات تبدأ من ١٨ أغسطس ١٩٧٤ .

كما استعرضت الجمعية القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض  
أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بإضافة المادة ٤٠٢  
مكررا الى قانون تنظيم الجامعات والتي تنص على انه « استثناء من أحكام  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

( أ ) يحتفظ أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدين  
بالتكليفات والمعاهد المالية وقت صدور هذا القانون والمطبق عليهم جدول  
المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه بوظائفهم وأقدميتهم ، أما الذين لم  
يستكملوا شرط الحصول على المؤهل المنصوص عليه في القانون المشار اليه  
فيحتفظون بوظائفهم وأقدميتهم لمدة سبع سنوات فإذا لم يستكملوا هذا  
الشرط خلال هذه المدة ينتقلون الى وظائف أخرى بالكادر العام وفي  
الدرجات المعادلة لوظائفهم وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ  
رأى مجلس الجامعة .

( ب ) . . . . .

ومن حيث ان صندوق قرار بتعيين هؤلاء في الوظائف المعاونة لأعضاء  
هيئة التدريس بالكلية الجامعية وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة  
١٣٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يرتب عليه  
ان يزاييلهم وصف أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد المالية وان يصبحوا  
خاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات دون غيره بحيث لا يمتد نطاق القانون  
رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ اليهم والقول بغير هذا من شأنه ان يؤدي الى  
خضوع المشار اليهم لقانونين في آن واحد ( قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ والقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ ) ( م - ٤٠ - ج ١٢ )

ومن حيث ان الثابت من الأوراق انه بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢١ صدرت قرارات نقل المسادة ..... لشفط وظائف معيدين بكلية التجارة جامعة طنطا ، وان هؤلاء حصلوا على الماجستير فى اموام ١٩٧٥ ، ١٩٧٦ ، ١٩٧٧ أى بعد صدور قرارات ينقلهم الى الجامعة طبقا لاحكام قانون تنظيم الجامعات وان السيد ..... وان كان حصل على الماجستير فى ١٩٧٤/٦/٤ الا انه نقل الى الجامعة فى ١٩٧٤/٦/٢٠ ومن ثم فانه يكون قد زایلهم وصف اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ويخضعون لاحكام قانون تنظيم الجامعات ولا يستفيدون من الاحكام الواردة بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ .

ومن حيث انه لا يغير من هذا النظر القول بانهم كانوا وقت العمل بالقانون المذكور من عداد اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ولم تصدر قرارات فردية بنقلهم وتعيينهم بالوظائف المعادلة قبل ١٩٧٤/٦/٦ تاريخ العمل بالحقابه وبالتالي يدركهم الاثر الحال المباشر لاحكاه الا انه ولئن كان احتفاظ المعيد بالمركز القانونى المشار اليه هو المناط فى الاستفادة من التسوية الواردة بالمسادة الخامسة من القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فان الاحتفاظ بهذا الوصف هو شرط لاستمرار احكاه ذات الطابع الموقوت ببدء محددة . كما لا يغير من ذلك صدور حكم محكمة القضاء الادارى بجلستها المنعقدة فى ١٩٨١/٥/١١ بلحقية المسادة المشار اليهم فى التعيين فى وظيفة « مدرس » طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ ذلك بان هذا الحكم قد اقتصر على احقيتهم فى وظيفة مدرس واذا لم يضمن نية فى المواعيد التى حددها القانون فانه يصبح حائزا لقوة الامر المضى ويفقدوا واجب النفاذ ويكون قد انشأ للبحكوم لصالحهم مركزا قانونيا لا يجوز المساس به يتمثل فى احقيتهم فى التعيين فى وظيفة مدرس طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ غير انه بالنسبة لوظيفة استاذ مساعد فان القائمة القانونية التى تسرى فى حقهم فى احكام القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ يسلفه الذكر اعمالا للاثر المباشر لهذا القانون .

ومن حيث أنه لما تقدم فإن المعروضة حالتهم يدخلون في عداد  
المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات ويسرى في شأنهم حكم المادة ٢٠٤  
مكرر وما يستتبعهم من احتفاظهم بوظائفهم لمدة سبع سنوات ، فإذا لم يحصلوا  
على المؤهل العلمى « الدكتوراة » اللزوم لشغل الوظائف التى احتفظ لهم  
القانون بها فانهم ينقلون الى الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

ومن حيث ان القابت من الأوراق ان السادة المعروضة حالتهم لم يحصلوا  
على الدكتوراة خلال المدة التى حددها القانون ، ومن ثم فانهم ينقلون الى  
الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

( ملف ٦٣١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/١٢/٧ )

الفرع السادس  
تميين عضو هيئة التدريس استاذًا متفرغًا بعد  
بلوغه السن القانونية

قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

المبدأ :

نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات - يقرر اختصاص وزير التعليم العالي بتميين استاذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة - هذا النص يحدد المكافاة التي تمنح لهم بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى المستحقة قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن وبين المستحق لهم - من مقتضى ذلك أن الجمع بين المكافاة والمعاشي نتيجة حتمية لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي - لا وجه لاستصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافاة والمعاشي وفقًا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية ويجوز إبقاء الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة خلال السنة الجامعية الى نهايتها بقرار من المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختص . ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأستاذ ذى الكرسى والأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافاة اجبالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاشي . ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » وتنص المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات استاذة غير متفرغين ويشترط فيهن يعين أن يكون من العلماء المتأخرين من

بحوثهم وخبراتهم في المواد التي يعهد اليهم تدريسها ، ويعين وزير التعليم العالي هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللأستاذ غير المتفرغ ان يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية لو اى عمل آخر » .

ومن حيث ان المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات تنص على انه « اذا اعيد صاحب معاش الى الخدمة في الحكومة أو في إحدى الهيئات أو المؤسسات العمالية أو الشركات التي تساهم فيها الدولة بعد العمل بهذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة استغدايه ومع ذلك يجوز الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » وتطبيقاً لهذه المادة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وتنص المادة الثالثة منه بمحذلة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٧٠ على منح رئيس الوزراء الاختصاص بالتخصيص في الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش بما لا يجاوز نهاية مربوط درجة أو فئة الوظيفة أو المرتب السابق أيها أقل .

ومن حيث انه وان كان ظاهر نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه يقتصر اختصاص وزير التعليم العالي على تعيين اساتذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة ويحدد المكافأة التي تمنح لهم في هذه الحالة بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى التي كانوا يتقاضونها قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن المقررة وبين المعاش المستحق لهم ، الا ان تصديق المكافأة على الوجه المتقدم يفيد بطريق اللزوم الجمع بين هذه المكافأة وبين المعاش كنتيجة حتمية لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي ، والقول بغير ذلك اى بوجوب استصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ مؤداة تعطيل لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي طبقاً للمادة ٨٤ سالفة الذكر اذا رأى رئيس

الوزراء بسلطته التقديرية وعدم الموافقة على الترخيص بالجمع ، وهو ما لا يجوز قانونا .

ومن حيث ان حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التلحين والمعاشات وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الصادر تطبيقا لحكم المادة المذكورة ، يتضمنان القواعد العامة التي تسرى على كافة موظفي الدولة المتقاعدين بالقانون المذكور ، في حين ان حكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات يتضمن قاعدة خاصة بصفة معينة من الموظفين هم اساتذة الجامعات ، وطبقا للاصل العام في تفسير القوانين الذي يقضى بان الخاص يقيد العام فان حكم المادة ٨٤ المشار اليها هو الذي يسرى على اساتذة الجامعات باعتباره حكما خاصا يخالف الاحكام العامة التي تضمنها القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ المشار اليها ، يضاف الى ذلك ان الحكم الخاص باساتذة الجامعات الذي تضمنته المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ جاء بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق على قانون التلحين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهذا يؤكد رغبة المشرع الخروج على احكام هذا القانون الاخير بالنسبة لاساتذة الجامعات ولو كان المشرع يريد سريان احكامه على اساتذة الجامعات لما كانت به حاجة الى اصدار القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه لا يجوز الاحتجاج بنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الذي استثنى اساتذة الجامعات من اللقيد الخاص بعدم جواز الترخيص بالجمع بين المعاش والمكافأة بعد سن الخامسة والستين ، للقول بسريان احكام القرار المذكور جميعها على اساتذة الجامعات ، لا يجوز الاحتجاج بذلك لانه فضلا عن ان ديباجة القرار المذكور لم ترد بها اشارة الى قانون تنظيم الجامعات الامر الذي يفيد عدم انصراف نية المشرع الى سريان احكامه على اساتذة الجامعات ، وان القرار المذكور لا يملك الخروج على حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم

الجامعات لآنة أدنى مرتبة من القانون ، ومن الأصول القانونية المسلمة أنه لا يجوز لقاعدة أدنى الخروج على قاعدة أعلى منها فى مراتب التدرج التشريعى ، فإن حكم المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية المشار إليه لا يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات .

( نئوى ١٧٠ فى ١٩٧١/٣/١ )

### قامسدة رقم ( ٣٢٦ )

#### المسدا :

أساتذة غير متفرغين - تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - هذا التعمين لا يعتبر اعادة الى الخدمة فى حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن القانون والمعاشات وبالتالي فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش طبقا للنص المذكور .

#### ملخص الفتوى :

أنه بالنسبة للأساتذة غير المتفرغين فإن تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات ولا يعتبر اعادة الى الخدمة فى مفهوم حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التظهن والمعاشات لآنة ليس تعيينا فى وظيفة أو درجة مالية بالجامعة ومن ثم فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش المنصوص عليه فى المادة ٣٩ المشار إليها ، وبالتالي فلا يكون لآة محل لبحث الاداة التى يتم بمقتضاها الترخيص لة بالجمع بين المكافأة والمعاش .

لهذا انتهى الرأى الى الآتى :

أولا : ان تعيين أساتذة الجامعات بعد انتهاء خدمتهم ببلوغ السن المقررة وجمعهم بين المكافأة وبين المعاش يكون بقرار من وزير التعليم

المالى بناء على عرض مجلس الجامعة طبقا لحكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات دون تنقيد بالقواعد التى تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ثانيا : ان الاساتذة غير التفرغين بالجامعات لا يخضعون لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش المنصوص عليه فى المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات .  
( ملف ١٠١/٢/٣١ — جلسة ١٩٧١/٢/٣ )

#### قاعدة رقم ( ٢٢٧ )

##### المبدأ :

المادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ تنص على بان يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية او المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون اساتذة متفرقين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ولا تصيب هذه المدة فى المعاش — هذا الحكم يسرى على جميع اعضاء هيئة التدريس فيفيدون من حكم الإبقاء فى الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى الخامسة والستين وبالتالى فانه لا يقتصر على الاساتذة وهدم بل يشمل الاساتذة المساعدين والمدرسين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ .

##### ملخص الفتوى :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على ان ( اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم :

( ا ) الاساتذة .

( ب ) الاساتذة المساعدون .

( ج ) المدرسون .



وتنص المادة (١٣) من ذات القانون على أن « من انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية » .

وكانت المادة ( ١٢١ ) من هذا القانون تنص على أنه « يجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة إجمالية توازي الفرق بين المرتب مضاعفا إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ( ١١٤ ) يبقى بصحة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخايصة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ولا تحسب هذه المدة في المعاش ، ويتقاضون مكافأة إجمالية توازي الفرق بين المرتب — مضاعفا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء ، تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخايصة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولعدة سنتين قابلة للتجديد ، أساتذة متفرغين في ذات كلياتهم أو معاهدهم أو في كليات أو معاهد أخرى بإحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد المختص بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص ، ويجوز أن يشمل التعيين طبقا لهذا الحكم ، ولو قبل بلوغ الخايصة والستين ، الأساتذة الذين لم يفيزوا من حكم الفقرة السابقة اذا زالت الأسباب التي جعلتهم يطلبون عند بلوغ سن المعاش عدم الاستمرار في العمل » .

وبفاد تلك النصوص ان المشرع عرف أعضاء هيئة التدريس بأنهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والفرسين وحدد من انتهاء الخدمة بالنسبة لهم بستين سنة ميلادية وبعد أن كان يجيز في

المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تعيين الأساتذة وحدهم من بين أعضاء الهيئة كإسنادة مقترعين بعد بلوغ تلك السن أصبح يوجب بمقتضى التعديل الذى أدخله على المادة ١٢١ من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة فى الكليات والمعاهد كإسنادة مقترعين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ، وهو ما يستفاد بجلاء من استخدامه للفظ ( جميع ) بدلا من لفظ الأساتذة الذى يصدق على من كان يشغل درجة أستاذ قبل إحالته الى المعاشى دون باتى أعضاء هيئة التدريس ومن ثم فإن هذه الأخيرة فى عبارات النص وعدول المشرع من التخصيص الى التعميم تعنى بلا شك بد نطابق الحكم الوارد بالمادة ١٢١ سالفة الذكر الى الأساتذة المساعدين والمدرسين بعد ان كان مقصورا على الأساتذة فقط وعليه يتعين الإبقاء عليهم جميعا كإسنادة مقترعين بالجامعات نزولا على عبارات النص التى جاءت تالطة فى موبها صريحة فى دلالتها .

ولا وجه للقول أمام عموم النص وشموله بأن المشرع لم يقصد من التعديل الذى أدخله على المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ سوى جعل تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الستين كإسنادة مقترعين إجوبيا بعد أن كان جوازيا ، إذ لو كان ذلك هو قصده فقط ما بدأ النص بالإشارة الى حكم المادة ١١٣ التى تصدد سن انتهاء الخدمة لأعضاء الهيئة من اساتذة واساتذة مساعدين ومدرسين ولما استخدم لفظ جميع الذى يفيد العموم والشمول ، وكذلك لانه مما يقطع فى الدلالة بأن حكم البقاء بعد سن الستين وحتى سن الخامسة والستين يشمل جميع أعضاء الهيئة أن المشرع عندما أراد تخصيص باتى أحكام تلك المادة للأساتذة وحدهم نص على ذلك صراحة فاجاز تعيينهم بعد بلوغ سن الخامسة والستين كإسنادة مقترعين كما اجاز ذلك أيضا لمن لم يبلغ منهم هذه السن وكان قد طلب إعاقته من العمل بالجامعة بعد بلوغه سن الستين . ولما كان الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس من اساتذة

وأستاذة مساعدين ومدرسين بالجامعات بعد سن الستين وحتى  
الخمسة والستين كأستاذة متفرغين أما يتم وفقا لحكم المادة ١٢١  
سائلة البيان بصفة شخصية مقابل مكافأة إيجالية توازي الفرق بين  
ما كانوا يتقاضونه من مرتب وبدلات وبين الممثلين المستحق لهم ، مع  
عدم حساب تلك المدة في المعاش ، وكان من مقتضى ذلك أن مراكزهم  
التقاعدية تتحدد ببلوغهم سن الستين فيزيالون العرجات المالية التي  
يشغلونها وبالتالي يخرجون من عداد المخاطبين بأحكام الترتيبات  
المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فإن بقاء عضو هيئة  
التدريس بالجامعة بعد سن الستين بصفة شخصية كأستاذ متفرغ  
لا يمكن أن يعتبر ترقية بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة أستاذ مساعد  
أو مدرس قبل بلوغه تلك السن ، ومن ثم فإن صفة الأستاذ المتفرغ  
تكون صفة عامة يندرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين ينفون  
بالجامعات بعد سن الستين وحتى سن الخمسة والستين أيا كانت  
درجاتهم السابقة على بلوغهم سن الستين ، وبناء على ذلك فإن القول  
بعدم الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات بعد سن  
الستين كأستاذة متفرغين استنادا إلى أن ذلك يعد ترقية بالنسبة لهم  
يكون قول غير قائم على أساس من القانون .

ولما كانت المادة ٥٦ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
تقرر تعيين رئيس مجلس القسم من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم  
فإن قل عدد الأساتذة بالقسم عن ثلاثة كانت الرئاسة للأقدم ،  
وإن لم يوجد بالقسم أساتذة ترأسه أقدم الأساتذة المساعدين ،  
وإن عدا ذلك أن رئاسة مجلس القسم لا تقتصر على الأساتذة بل  
يمكن أن يتولاها في أحوال معينة أقدم الأساتذة المساعدين بالقسم فإن  
حكم المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذي يجيز استثناء  
أن يمهّد بأعباء رئاسة مجلس القسم إلى الأساتذة المتفرغين إذا لم  
يوجد بالقسم أساتذة لا يمكن أن يكون دليلا على قصر حكم البقاء بعد  
سن الستين على الأساتذة وحدهم دون الأساتذة المساعدين والمدرسين ،

مضلا عن ذلك فإن قواعد التفسير تأبى أن يفسر التعديل الذى أدخله المشرع على نص المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ والذى أوجب بمقتضاه الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة كاساتذة متفرغين على أساس مفهوم المخالفة للحكم الاستثنائى السابق عليه والذى تضمنته المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وإذا كانت المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أنه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المراكز الإدارية وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك فى اختيار عميد الكلية ونفا لأحكام المواد ٥٢ ، ٤٠/ج ، ٤٣ من قانون تنظيم الجامعات » فإن ذلك لا يعنى قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم ، لأن قواعد التدرج التشريعى التى تضع القانون فى مرتبة أعلى من المرتبة التى تحتلها لائحة التنفيذية وإن كانت توجب تفسير نصوص اللائحة بما يتفق مع نصوص القانون الذى صدرت تنفيذاً مع نصوص لائحته ، بالإضافة الى ذلك فإن الاحتفاظ للأستاذ المتفرغ بذات الحقوق المقررة للأستاذ لا يتعارض مع بقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد سن الستين ولا يدل على قصر البقاء بعد هذه السن على الأساتذة ، كما وإن الاحتفاظ بالعضوية فى مجلس القسم والعضوية فى مجلس الكلية والحق فى الاشتراك فى اختيار العميد للأستاذ المتفرغ الذى كان قبل بلوغه سن الستين يشغل وظيفة أستاذ ، لا يدل على عدم جواز إبقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد الستين كاساتذة متفرغين لأن عضوية مجلس القسم ومجلس الكلية والاشتراك فى اختيار العميد ليست مقصورة على الأساتذة وحدهم بل يشترك معهم فيها الأساتذة المساعدين والمدرسين طبقاً لنصوص المواد ٤٠ ، و ٤٣ و ٥٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان نص  
المادة ( ١٢١ ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بعد تعديله بالقانون  
رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ يسرى بالنسبة الى جميع اعضاء هيئة التدريس  
ينفيذون من حكم الإبقاء على الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى  
الخامسة والستين .

( ملف رقم ٢٣٧/١/٨٦ - جلسة ١٩/٢/١٩٨٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٨ )

#### المبدأ :

أجاز المشرع لمعضو هيئة التدريس الذي انتهت خدمته لبلوغه سن  
الستين بالبقاء في الكلية أو المعهد كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين  
مقابل مكافأة إجمالية تساوي الفرق بين المرتب والبداية المقررة وبين المعاش  
- يتمين الاعتقاد بما يطرأ على المعاش من زيادة تحتل المكافأة كلها زاد  
المعاش - حكمة ذلك - ألا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما  
يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين .

#### ملخص الفتوى :

إن المشرع قضى بإنهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن  
الستين وفي ذات الوقت فجاز له البقاء في كليته أو معهد كاستاذ متفرغ  
حتى سن الخامسة والستين في مقابل مكافأة إجمالية تساوي الفرق بين  
المرتب والبداية المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة  
والمعاش ، وإذا اطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبداية فلم ينسبها الى  
عضو هيئة التدريس وإنما وصفتها بأنها المقررة من المقصود بما يتحدد  
بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ للوظيفية دون ما كان يتقاضاه العضو منها قبل إحاقته الى  
المعاش وليس أدل على ذلك من أن اللائحة التنفيذية للقانون أوجبت المساواة  
نميا بين الأستاذ المتفرغ والأستاذ في الحقوق وذلك الأمر لن يتحقق

إذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد في حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتماد في حساب المكافأة بالزيادة التي تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما إلى المعاش المقرر للعضو فإنه يتعين أيضا الاعتماد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش ؛ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين ، ولا وجه للقول بأن الإضافات التي طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها إلا في حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمي ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ ذلك لأن المشرع قضى في المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الإعانات والزيادات التي أضيفت إلى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تبصر في شأنها جميع أحكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى تأييد فتاها الصادرة بجلسة ٨ من أبريل سنة ١٩٨١ .

( ملف ٨٦/٤/٨٦ - جلسة ١٩/٥/١٩٨٢ )

تعليق :

صدرت هذه الفتوى لتأييدا لفتوى الجمعية الصادرة بجلسة ١٩٨١/٤/٨

ملف رقم ( ٨٦/٤/٨٦ ) .

قاعدة رقم ( ٣٢٩ )

المبدأ :

الأستاذ غير المتفرغ - تعيينهم وتحديد مكافأتهم يكون على الوجه وبالشروط الواردة في المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في

شأن تنظيم الجامعات — تعاقب الجامعة معهم على خلاف هذه الأحكام — عدم سريان حكم المادة ٨٠ سالفة الذكر وبطلان العقد في هذه الحالة — انطواء العقد على وقائع مادية تستوجب التعويض ككثير عرضي يترتب على العقد الباطل لا باعتباره كذلك بل باعتباره واقعة مادية — المكافأة المقدرة في العقد هي التي تمثل التعويض العادل في هذه الحالة .

#### ملخص الفتوى :

نص المادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين بالكليات أساتذة غير متفرغين ويشترط تعيين يعين أن يكون من الطبساء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم بالمواد التي يعمد إليهم تدريسها .. »

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة .  
ونص المادة ٨١ على أن « يجوز عند الانتضاء أن يعين في هيئة التدريس من الاجانب من يرى أن كتابتهم تؤهلهم لذلك ... وتحدد حالتهم في عقود استخدامهم » كما أجازت المادتان ٨٢ ، ٨٣ الاستعانة بأساتذة أو أساتذة مساعدين من الاجانب بصفة زائرين لمدة معينة وإجازات تعيين مدرسين للغات .. ولدة تعين في عقودهم ، وأجازت المادة ٦٨٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المشار اليه الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ — « لمجلس الجامعة أن يقرر مكافأة إجمالية لمن يدعو من خارج الجامعة لالقاء محاضرات أو دروس بصفة عرضية بما لا يجاوز ثلاثين جنيتها في الشهر » ، ونصت المادة ٦٨١ على أن « يمنح من يتدرب للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين مكافأة تعادل ٢٪ من مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عادلا ، فاذا لم يكن موظفا عادلا من مجلس الجامعة المختص بمكافئته بما لا يجاوز ثلاثة جنيهات عن الدرس الواحد ، وفي جميع الأحوال يشترط ألا تقل المكافأة من شاتين قرشا للدرس الواحد ، كما يشترط ألا يزيد مجموع المكافأة عن ثلاثين جنيتها في الشهر » .

ويستفاد من هذه النصوص انه يجوز تعيين اساتذة غير متفرغين بالكلية على ان يكونوا من العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم بالمواد التي يعهد اليهم تدريسها ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة وذلك نظير مكافأة مقدارها ٣٠٠ جنيه في السنة وفقا لما جاء بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وان المشرع تيسرا على الجامعة من الامادة من خبرة العلماء من غير المشتغلين بالتدريس اجاز لها ان تسلك لهذا الغرض سبلا معينة حددتها على سبيل الحصر في النصوص المشار اليها كما حرص على تحديد المكافأة التي تمنح لكل طائفة نظير التدريس في الجامعة سواء بالنص على مقدارها أو على الطريقة التي تحدد هذه المكافأة .

ومن حيث ان الجامعة لم تسلك للامادة من خبرة استاذين في الطريقة المرسومة في المادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها ، فلم يصدر بتعيينها قرار من وزير التربية والتعليم بل سلكت طريقا آخر اذ تعاقدت معها على ان يتقوا بالتدريس بمقابل مكافأة سنوية قدرها ٤٠٠٠ جنيه لكل منها بما يدل على ان نية الجامعة لم تصرف الى تعيينها في وظائف الاساتذة غير المتفرغين لعدم وجود وظائف خالية لهؤلاء الاساتذة على نحو ما جاء بكتاب ادارة الميزانية الى الجامعة في هذا الصدد ، ومن ثم فلا يسرى عليها حكم المادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها .

ومن حيث انه بالنسبة للمعدين المبرمين مع هذين الاستاذين على خلاف حكم القانون ، فانها مشويان بالبطلان ، معذوما الاثر بوصفهما عقدين ، على انهما رغم ذلك ينطويان على واقع مادية تستوجب التعويض نظرا لما اسفر عنه هذا التعاقد من مظهر اطمان اليه السيدان الاستاذان بالتدريس ونما بالتزامهما في هذا العقد . وهذا الاثر العريض انما يترتب على العقدين الباطلين المشار اليهما لا باعتبارهما عقدين وانما يترتب عليهما باعتبارهما واقعتين ملابيتين .



ومن حيث ان الجامعة وافقت في المقتدين المشار اليهما على منح كل منهما مكافأة مقدارها ٤٠٠ جنيه في السنة وهي المقابل الذي قدرته لكل منهما نظير قيامه بالتدريس . وترى الجمعية ان هذا المبلغ ينشئ تمويضا عادلا لكل منهما مما اصابه من ضرر نظير ما قدمه للجامعات من خدمات وان قبض سيادتها للمكافأة المشار اليها يعتبر صحيحا ولا يجوز الخصم من معاشيهما بسبب ذلك .

( فتوى ٤٩٤ في ١٩٦٠/٦/٩ )

#### قاعدة رقم ( ٣٣٠ )

##### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة - استثناء الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات من هذا الحكم بنص خاص وارد في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - عدم اندراج حالة الأساتذة في المعاهد العليا ضمن هذا الاستثناء - أثر ذلك - عدم جواز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بإحدى شركات القطاع العام وبين وظيفة أستاذ في متفرغ بالمعهد الزراعي العالي بشبين الكوم .

##### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة ، تنص على انه : « لا يجوز ان يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وبذلك يكون هذا القانون قد نص صراحة على عدم جواز الجمع بين الوظيفة في الشركات والوظيفة في الحكومة . وقد جاء ذكر الوظيفة فيه بصورة مطلقة شاملة بحيث تشمل على جميع أنواع روابط العمل في الحكومة أو في الشركات . ( م - ٤١ - ج ١٢ )

ولما كانت الجمعية العمومية قد أوردت بنقودها رقم ١٨٦ في ١٩٦١/١٢/٢٣ أن : « وظائف الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات التي تنص على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات أساتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يمهّد اليهم تدريسها » .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة : لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة . وللأستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أي عمل آخر .»

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الأستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الأساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنص خاص في قانون خاص وأنها طبقاً لهذا التنظيم مقصورة على فئة محددة ومتميزة هي فئة العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم وهي بحسب طبيعتها هذه بل وطبقاً لما يستفاد من تسميتها لا تقتضي التفرغ . ولذلك أجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة أستاذ غير متفرغ وبين أي وظيفة حكومية أو أي عمل آخر .

ألا أنه من الواضح أن ما سبق أن أقرته الجمعية العمومية في هذا الشأن إنما يتعلق بالأستاذ غير المتفرغين بالجامعات ، وذلك استناداً إلى نص استثنائي صريح في قانون الجامعات أي استناداً إلى نص في قانون خاص غير القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ولكن الحالة المعروضة لا تتعلق بالتميين كأستاذ غير متفرغ بل بحدى الجامعات وإنما في معهد عال هو المعهد العالي الزراعي بشيخ الكوم . وكان ينظم شئون هذه المعاهد قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ إلا أن هذا القرار الذي بمقتضى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ في شأن تنظيم الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، وقد أثنى هذا القانون

في ديباجته الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، ونص على الأحكام الخاصة بالأساتذة غير المتفرغين في المادة ٣٤ منه ، ، « فضى يانه : « لوزير التعليم العالي ، بعد اخذ رأى المجلس الاعلى للمعاهد المختص ، ان يعين بالمعاهد العالية اساتذة غير متفرغين ، ويشترط عيّن ان يكون من بين المتأخرين في علمهم وبحوثهم وخبرتهم في المادة التي يعهد اليهم بتدريسها ، ويكون تعيين هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وتحدد اللائحة التنفيذية مقدار المكافآت المالية التي نمنح لهم » . ونصت اللائحة التنفيذية الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ في المادة ٨٤ منها على ان « يمنح الاساتذة غير المتفرغين مكافأة قدرها ٣٠٠٠ جنيه سنويا تصرف شهريا ٠٠ » ومن الواضح ان المادة ٣٤ المشار اليها من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ ردت عبارات المادة ٨٨ من قانون الجامعات ملقبة صياغتها التزاما يكاد يصل الى حد التطبيق ، ولكنها اغفلت العبارة الأخيرة من نص المادة ٨٨ من قانون الجامعات والتي تنص على جوائز جمع الأستاذ غير المتفرغ بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية او أى عمل آخر ، لماذا اضيف الى ذلك ان ديباجة القانون تدل اشارت ضمن القوانين القليلة الواردة بها الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، وضمت رغبة المشرع في النزول على أحكام هذا القانون الأخير دون الاستثناء منها فيما يتعلق بالمعاهد العليا على غرار ما ورد في المادة ٨٨ من قانون الجامعات ، هذا فضلا عن ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ باللائحة السابقة لهذه المعاهد والتي لم تكن تستند الى قانون كما هو الأمر بالنسبة الى القرار الجمهوري رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، هذه اللائحة لم تورد أى نص يفيد امكان استثناء هؤلاء الاساتذة غير المتفرغين من قواعد عدم الجمع . وبناء على ذلك فانه لا يجوز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعي العالي بثلاثين الكوم .

( فتوى ٩٥٢ في ١٩٦٣/٨/٣١ )

قاعدة رقم ( ٣٣١ )

المبدأ :

استاذ غير متفرغ - معاش - القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الخاص  
بجواز الجمع بين المعاش والمكافأة - سريانه على موظفى الحكومة  
والمؤسسات العامة ذات الميزانية المستقلة او الملحقة بصريح نصه ومن بينها  
الجامعات - خضوع الاساتذة غير المتفرجين من اصحاب المعاشات  
لهذا القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه  
على انه « استثناء من أحكام المواد ٥٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩  
و ٥٠ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٣ و ٥١ من المرسوم بقانون رقم ٣٧  
لسنة ١٩٢٩ و ٥٠ من المرسوم بقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ والمادة  
٣١ من القرار بقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ( وهى خاصة  
بالمعاشات ) يجوز لوزير أو للرئيس المختص أن يقرر بعد موافقة وزير  
المالية والاقتصاد الجمع بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف  
الذى يعاد للعمل فى الحكومة أو فى احدى الهيئات أو المؤسسات العامة  
ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة » وتنص المادة الثانية على أنه « اذا  
جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله  
الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠٠ ( مئة جنيه ) فى الشهر أو كان  
سن الموظف قد جاوز عند اعادته سن الثانية والستين فيصدر القرار  
المنصوص عليه فى المادة السابقة من رئيس الجمهورية » .

وبين من هذين النصين ' أن المشرع أجاز الجمع بين المعاش وبين  
الراتب استثناء من الأصل العلم الذى أقرته قوانين المعاشات المشار  
اليها والذي يقضى بعدم جواز الجمع بين الراتب والمعاش اذا أعيد صاحب  
المعاش الى خدمة الحكومة ، وقد قيد المشرع هذا الاستثناء بفيدتين  
اولهما أن يصدر قرار الجمع من الوزير أو الرئيس المختص بعد موافقة

وزير المالية والاقتصاد وثانيها ان يصدر هذا القرار من رئيس الجمهورية اذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ ( مائة جنيه ) او كان الموظف قد جاوز عند اعدائه الى الخدمة سن الثانية والستين .

وان المشرع حسم الخلاف الذى كان قائما حول سريان مبدأ حظر الجمع بين المرتب والمعاش على حالات العودة الى العمل فى المؤسسات او الهيئات العامة وهل يكون حكمه حكم العودة الى العمل فى الحكومة فيمتنع الجمع بينه وبين المرتب الذى يتقاضاه صاحب المعاش من المؤسسة او الهيئة العامة ثم ان مصطلح الحكومة الذى تردد فى نصوص قوانين المعاشات سالفة الذكر لا يعنى سوى الحكومة بطلولها الضيق فلا يتناول الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية والذمة المالية المستقلة عن شخصية الدولة وذمتها — حسم المشرع هذا الخلاف فاعمل هذا المبدأ على حالات العودة الى الخدمة فى المؤسسات والهيئات العامة ذات الميزانيات المستقلة او الملحقة .

ومن حيث ان الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تعتبر مؤسسات عامة ذلك ان كلا منها يقوم على مرفق عام هو مرفق التعليمعالى ولها شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة عن شخصية الدولة وذمتها ومن ثم تسرى احكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على اصحاب المعاشات الذين يعادون الى الخدمة فيها .

ولا وجه للقول بعدم سريان القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه على اعادة تعيين اصحاب المعاشات فى وظائف الاساتذة غير المتفرغين بالجامعة استنادا الى ان قانون الجامعات قانون خلص لا يحمله قانون عام هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، لا وجه لهذا القول لان هذا القانون هو فى واقع الامر قانون يتضمن احكاما عامة تسرى فى شان اعادة صاحب المعاش الى الخدمة فى الحكومة او فى الهيئات او المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة او الملحقة ومن ثم فلن هذه

الأحكام تسرى على إعادة المعاش الى الخدمة في الجامعة بوصفها  
أحدى هذه الجهات ما دام ليس ثبت نص صريح في قانون الجامعات  
يقضى بغير ذلك .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يجوز ان يعين استاذاً غير متفرغ بالجامعة  
ان يجوع بين مرتب هذه الوظيفة وبين المعاش المستحق له قبل انتعين  
فيها الا بالقيود المنصوص عليها في القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على  
نحو ما سبق بيانه ومن بينها صدور قرار من رئيس الجمهورية يجبر هذا  
الجميع اذا جاوز مجوع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند  
اعتزاله الخدمة ولكن هذا المجوع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) او كان  
الموظف قد جاوز سن الثانية والستين عند اعادته الى الخدمة .

( لتوى ٧٤ في ١/١٥ / ١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٣٣٢ )

##### المبدأ :

المادتان الأولى والثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن  
زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة  
— تطبيق نص المادة الثانية في حالتين الأولى حالة الشخص الذي يشغل  
منصباً عاماً والثانية حالة من يشغل وظيفة ذات ربط ثابت — إعادة تعيين  
استاذ بالجامعة كان يشغل درجة وزير مع احتفاظه بصفة شخصية  
بمفصصات الوزير من مرتب وبديل تمثيل — اقالته للمعاش — تعيينه استاذاً  
بالتكليف ذاتها بمكافأة تعادل الفرق بين ما كان يتقاضاه من مرتب وبديل تمثيل  
وبين المعاش — عدم استفادته من حكم المادة الثانية من القانون رقم ١١٤  
لسنة ١٩٨١ — أساس ذلك : شغله وظيفة ذات حدين يندرج المرتب بينهما —  
استفادته من حكم المادة الأولى فقط — أساس ذلك : احتفاظه بصفة  
شخصية برقب الوزير وبديل التمثيل المقرر للوزير هو احتفاظه بمبالغ محددة  
من المال بصفة شخصية فلا يمتدى اثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية  
او بالوضع الوظيفي للوزير .



لذلك — انتهى رأى الجمعية العمومية لتعسمى الفتوى والتشريع الى  
عدم احتية السيد الدكتور / ..... في الزيادة المقررة بالمادة  
الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين  
بالدولة والتطاع العام والخاضعين لتكادرات خاصة .

( ملف ١٦٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٣/١٢/٧ )

---



## الفرع السابع

### شغل وظيفة المدرس المساعد

قاعدة رقم ( ٣٣٣ )

#### المبدأ :

وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وإنما هي من الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس - يقتضى ذلك أن شغل المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر تمييزاً مبتدأ وليس ترقية - نتيجة ذلك أنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة من أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين وذلك طبقاً لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات - سريان هذا الحكم على المؤسسات العلمية المبنية بالجدول المرافق للقاتون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية .

#### ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية تنص على أن « تسرى أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على المؤسسات العلمية المحددة بالجدول المرافق وذلك في الحدود وطبقاً للقواعد الواردة في المواد التالية .. » وقد ورد المركز القومى للبحوث وهيئة الطاقة الذرية ومعهد بحوث البناء في الجدول المشار إليه . وإن المادة ( ٣ ) من ذات القانون تنص على أنه « مع مراعاة جدول التعادل المرفق بهذا القانون يطبق جدول المرتبات والأحكام الملحق به المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه على العاملين بالجهات المنصوص عليها في المادة (١) الموجودين بالضفة في أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ والمعاملين بجدول المرتبات والمكلفات الملحق بالقانون .

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بنظم موظفي المؤسسات المسماة التي تمارس نشاطا عليها وقد فضلت قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحقة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ما يأتي :

١ - تستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العضو الصلاوة الدورية السابقة » .

ومن حيث أنه يبين من استعراض يأتي أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس ، وإنما هي من الوظائف المسماة لأعضاء هيئة التدريس وفقا للتقسيم الوارد بجدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون آنف الذكر ، وأن النظام القانوني الذي يطبق على أعضاء هيئة التدريس مغاير للنظام القانوني الذي يخضع له المدرسون المساعدون إذ يسرى على هؤلاء الآخرين خليط من أحكام قانون تنظيم الجامعات وأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة وفقا للمادتين ١٣٠ و ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فنص المادة الأولى على أن « تسري أحكام المواد التالية على المعيدين والمدرسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسري عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم » وتنص المادة الثانية على أن « تسري أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية » ومن ثم فإن وضع المدرس المساعد في وظيفة مدرس ينشئ له مركزاً قانونياً جديداً ويسبغ عليه نظاماً قانونياً مختلفاً الأبر الذي يعتبر معه شغله لهذه الوظيفة تعييناً مبتدأ وليس ترقية ، ومن ثم يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه فيها من أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين في تلك الوظيفة وذلك بالتطبيق

للقاعدة رقم (١) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المشار إليها ، ولاوجه للمقارنة في هذه الحالة بأعضاء الهيئات القضائية لاختلاف الأحكام المطبقة على المدرسين المساعدين بالجامعات عن تلك التي تسري على أعضاء الهيئات القضائية ..

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على خصوصية الحالة المعروضة فإن السيد المعروضة حالته عين في وظيفة مدرس مساعد بتاريخ ١٩٧٣/٨/٥ وقبل انتضاء سنة على تعيينه في هذه الوظيفة عين في وظيفة مدرس في ١٩٧٣/١٢/٢٤ ومن ثم فإنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة الأخيرة في أول يناير التالي لانتضاء سنة على التعيين أي في أول يناير سنة ١٩٧٥ .

من أجل ذلك انتهى وای الجمعية العمومية الى استحقاق الملاوة لدورية في أول يناير التالي لانتهاء سنة على التعيين في وظيفة مدرس .  
( ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٦/١٢/٨ )

## الفرع الثامن

### المعيد

قاموسة رقم ( ٣٣٤ )

المبدأ :

تعيين الميعدين في كليات الجامعات المصرية في ظل احتكام القانون رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٤ - اشتراط المشرع الحصول على تقدير ممتاز أو جيد جداً في الدرجة الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية كشرط صلاحية - لا يلزم الإدارة بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العلمية التي تملأها - لا وجه للتأي على تصرف الإدارة بهخالفته للقانون اذا ما افلحت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على اساس الدرجة العلمية الاعلى في نوع التخصص او مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة - من حق الإدارة اجراء المفاضلة على مقتضى قواعد تنظيمية تملك سننها واتباعها في هذا الشأن - مثال لتعيين معيد في كلية الحقوق .

المفس الحكم :

ان نظام تعيين الميعدين في كليات الجامعات المصرية الذي صدر في ظله القرار المطعون فيه ورد في القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية والتعديلات التي ادخلت عليه فقد نصت المادة ٨٦ من هذا القانون على انه « يجوز ان يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » او « جيد جداً » في درجته الجامعية الاولى او ما فوقها من الدرجات العلمية ، ويعرض الترشيح على مجلس الكلية ، فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، ويكون التعيين بعد الاعلان من المحال الشاغرة ويمدد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص » ومفاد هذا النص ان التعيين في وظائف الميعدين في كليات الجامعة المصرية رهين بترشيح القسم المختص بعد الاعلان من المحال الشاغرة لمن يرى حاجته

اليه من المتقدمين لهذه الوظائف ممن يأتس في اشخاصهم الاستعداد والأهلية لتولى وظائف التدريس في المستقبل مع التميز بكتابة حاضسه في المساده التى يفترهم لها فضلا عن صفات الصلاحية الأخرى ومتوماتها من القدرة على البحث والاستنباط والالقاء والبيان وقوة الشخصية وما الى ذلك من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » او « جيد جدا » في درجتهم الجامعية الأولى او ما فوقها من الدرجات العلمية ، ثم يعرض ترشيح من يقع عليهم الاختيار وفقا لهذه الأسس على مجلس الكلية ، فإذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، واذا كان المشرع قد ناط تعيين المعيدين بالحصول على تقدير « ممتاز » او « جيد جدا » في تخرجه الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية محددا بذلك شروط الصلاحية الأساسية التى تتطلبها لتعيين هؤلاء المعيدين ، فإنه لم يقيد الإدارة بشروط أخرى ولم يلزمها بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العلمية التى تملوها ، بل ترك الأمر فى ذلك لتقديرها واختيارها حسبما ترى فيه صالح العمل وحسن سير الدراسة بكل قسم من الأقسام ، ولم يستلزم سوى وجوب أن يتوافر فى المرشح لوظيفة المعيد الى جانب الدرجة الجامعية الأولى أو الدرجة العلمية التى فوقها ما اشترطه من تقدير بالمرتبة « ممتاز » او « جيد جدا » ومن ثم فلا تطريب على الإدارة ان هى رئت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الأوقات قصر الترشيح للتميين فى وظائف المعيدين على فئة أو أخرى من الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى فقط أو على درجات علمية أعلى معينة فى حدود ما نصت عليه المساده ٨٦ آتمة الذكر فاشترطت فى اعلانها عن هذه الوظائف - كما هو الحال فى خصوصية هذه الدموى - « ان يكون الطالب حاصلا على درجة الليسانس فى الحقوق بتقدير ( ممتاز أو جيد جدا ) ، ولم تفتح آليب لتزاحم الحاصلين على درجات علمية فوق درجة الليسانس ، وهى كانت هذه الرخصة بقررة لها فلا وجه للنسب على تصرفها بخالفته للقانون اذا ما أغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المناضلة على اساس الترتبة العلمية الأعلى فى فرع التخصص او مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة بين المتقدمين اليها

من الحاصلين على هذه الدرجة الى جانب الليسانس او الحاصلين على درجة الليسانس فقط وحصرتها في نطاق هذه الأخيرة دون اعتداد بما فوقها من درجات عليية ، كما لا حجة في التحدى بالحكام استحدثتها في هذا المقام قانون لاحق لواقعة التعمين موضوع الطعن ، ولا يبقى بعد ذلك الا اعمال المخارطة بين المتقدمين باعتبارهم حائزين جميعا للدرجة الجامعية الاولى وهى درجة الليسانس محسوب ، وذلك على مقتضى القواعد التنظيمية التى تملك الادارة سنّها واتباعها في هذا الشأن ماذا كانت كلية الحقوق بجامعة القاهرة قد درجت فيها يتعلق بتعيين المعيّدين بها على أن يكون المرشح الذى يختاره القسم المختص لوظيفة المعيد من الناجحين بدرجة « ممتاز » أو « جيد جدا » في الامتحان النهائى مع مراعاة ما فيه في السنوات السابقة والا يكون نلجها بدرجة مقبول في احدى السنوات المسافية ، وأن يقدم الاحداث تخرجوا في الليسانس على غيره نظرا الى تطور نظم الدراسة وموادها ، وكان الثابت ان المدعية سبق أن نجحت بدرجة مقبول في الانتقال من السنة الاولى الى السنة الثانية بقسم الليسانس وان المطعون في تعيينها كان تقديرهما في المساتتين اللتين اختبرا معيّدين لهما اهدما بهمه العلوم السياسية والثاني بقسم القانون الجنائى يفوق تعيين المدعية ، اذ أن متوسط درجات الاول في مادة القانون العولى ( العام والخاص ) في السنتين الثانية والرابعة هو ١٦ درجة فى حين أن متوسط درجات المذكرة فى هذه المادة هو ١٤١/٢ درجة ، كما أن متوسط درجات الثانى فى مادة القانون الجنائى فى السنوات الثانية والثالثة والرابعة هو ١٦١/٤ درجة بينما متوسط درجات المدعية فى هذه المادة هو ١٢ درجة — مع عدم انكار تقدير هذه الأخيرة أو النقص منه فى الليسانس وفى كل من دبلوى القانون الخاص والقانون العام ، فان اثار الجامعة المذكورين بالتعيين تونها يكون تلقيا على سند صحيح من القواعد التنظيمية والضوابط الوضعية التى قررتها الجامعة للصحة العامة فى هذا الشأن بسلطانها التقديرية وجرت على مراعاة التزامها فى التطبيقات الفردية بما لا يظوى على اخلال بشروط التعمين فى وظائف المعيّدين أو باستنساخ الموازنة بين المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يتضمن

مخالفة لأحكام القانون ، ومتى انتهت من قرار التعيين المظنون فيه الذى ترخص الإدارة فى شأنه والذى كشفت عن أسبابه شاذية مخالفة القانون فإنه لا يمكن النعى عليه إلا بعبء إساءة استعمال السلطة وهو ما لم يتم عليه دليل من الأوراق .

( طعن ٤٢٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧ )

### قاعدة رقم ( ٢٢٥ )

#### المبدأ :

منح المعيد الذى يحصل على الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيها سنوياً — لا يعتبر ترقية أو علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية أو معهد الضرائب — لفر ذلك — تغير ميعاد علاواته المقبلة وجعل أساسها تاريخ منح هذا الراتب — دليل ذلك (١٠)

#### ملخص الحكم :

إن الأصل أن المعيد يعين ابتداء براتب ١٨٠ جنيها سنوياً تزداد إلى ٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقاً لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل المرتب إلى ٤٢٠ جنيهاً سواء حصل المعيد خلال ذلك على درجة الدكتوراه أم لم يحصل عليها ، ثم استحدث المشرع بالتانونين رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة بالنسبة لمن يحصل من المعيين على درجة الدكتوراه من مقتضاها أن يمنح المعيد فى هذه الحالة راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل الراتب إلى ٤٨٠ جنيهاً ، وواضح من سياق النصوص سلفاً الذكر أن منح المعيد الذى يحصل على درجة الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً لا يعتبر ترقية إلى درجة مالية أعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية إذ لا زال المعيد فى حدود الراتب المقررة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٣٤٥

لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد بالجدول المرفق بلسانوك موظفوك الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التي تمنح أن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية أو معهد الضرائب ، وإنما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة في حياته الوظيفية فيمنح راتباً قدره ٣٦٠ جنيه سنوياً ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساساً لموعد علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيه كل سنتين إلى أن يصل برتبة إلى ٤٨٠ جنيه .

( طعن ٢١٩٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٨ )

#### قاعدة رقم ( ٢٣٦ )

المبدأ :

عدم اعتبار المعيد من أعضاء هيئة التدريس — خضوعهم لاحكام قانون نظام موظفوك الدولة .

ملخص الطعن :

ان المعيد — طبقاً للمادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — لإعادة تنظيم الجامعة — لا يعتبر من أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم تسرى عليهم احكام التوظيف العامة لموظفوك الحكومة ومستخدميها طبقاً للمادة ٩٢ من القانون ذاته .

( طعن ٢٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٥/١٢/١٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٣٧ )

المبدأ :

القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن إعادة تنظيم الجامعات المصرية ، لا يعتبر وظيفة معيد من وظائف أعضاء هيئة التدريس — وظيفة معيد بعد



أن ادمج فيها القانون المذكور وظيفة مساعد مدرس تقابل الدرجتين السادسة والخامسة من الكادر العام — الممول عليه عند نقل المعيد الى درجات الكادر العام هو مرتبه عند النقل .

#### ملخص الحكم :

ان وظيفة معيد لا تعتبر حسبها هو مستفاد من نص المادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بل هي من وظائف الجامعة التي تسرى عليها — طبقا لما قضت به المادة ٩٢ من القانون المذكور وبمراعاة لما نص عليه فيه — لحكام التوظيف العامة ومن ثم فانه يتمين بمعد اذ اصبحت تلك الوظيفة التي كان يعادل في مربوطها الدرجة السادسة في الكادر العام في وظيفة مساعد مدرس التي كانت تقابل الدرجة الخامسة واصبحت بوضعها الجديد في ذلك القانون موازية للدرجتين المندرجتين فانه يتمين على اساس هذا الوضع الجديد ان يكون الممول عليه في معادلتها باى من هاتين الدرجتين هو الماهية التي كان يقتضاها المعيد فعلا عند نقله الى درجات الكادر العام بالوزارة واذا كان هذا هو المعيار الذي اصطلحوا الحكم المطعون فيه واقام عليه تضاده فانه يكون قد اساب الحق فيها قضى به .

( طعن ١٤١١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ )

#### قامعدة رقم ( ٣٣٨ )

#### المبدأ :

تعيين احدى المعيدات طبقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام التوظيف — عدم استيفائها لشرط اللياقة الطبية خلال التسمية شهور التالية للتعيين وقيام الادارة باجراءات اغفائها من هذا الشرط قبل انتهاء المدة المذكورة — لا يجوز فصلها .  
( م — ٤٢ — ج ١٢ )

### ملخص الفتاوى :

ان المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استفتاء وقتى من بعض أحكام التوظيف — تنص على انه « يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التي تظفر في وزارات الحكومة ومصالحها وفي الهيئات والمؤسسات المسلحة ، دون إجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٨ ( المشار إليها ) » . ويجوز استيفاء مسوغات التعمين خلال التسعة شهور التالية للتعمين ، بما في ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الإعفاء منها طبقاً للقانون ، والا اعتبر الموظف موصولاً من الخيبة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات . وتقضى المادة الثانية من هذا القانون بأن يعمل به من تاريخ نشره ، وقد نشر في الجريدة الرسمية في ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦١ .

وأنه ولئن كان الأصل — طبقاً للنص سالف الذكر — أنه يترتب على عدم ثبوت اللياقة الطبية للموظف أو الإعفاء منها طبقاً للقانون خلال التسعة شهور التالية للتعمين ، اعتبار الموظف موصولاً من الخيبة ، إلا أنه في الحالات التي تتخذ فيها جهة الإدارة إجراءات إعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية له ، قبل انتهاء مدة التسعة شهور المشار إليها ، فإنه لا يجوز اعتبار الموظف موصولاً ، حتى ولو لم يصدر قرار الإعفاء إلا بعد انتهاء المدة المذكورة ، ذلك أنه وقد اتجهت إرادة الإدارة إلى إعفاء الموظف خلال تلك المدة ، فلا يستساغ أن يترتب على تراخي إصدار قرار الإعفاء — إلى ما بعد انتهائها — فصل الموظف من عمله . هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن أثر قرار الإعفاء إنما يرد إلى تاريخ بداية انقضاء إجراءات الإعفاء ، ومن ثم فإن العبرة — في هذا الصدد — هي بانقضاء الإدارة الإجراءات الكلية بإعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعمين — حتى ولو لم يصدر قرار الإعفاء إلا بعد انقضاء هذه المدة .

نادا بان من وقائع هذا الموضوع ان المعيدة المذكورة - بعد ان احفقت في الحصول على درجة اللياقة الطبية اللازمة في النظر ثلاث مرات متوالية - تقدمت في اوائل مايو سنة ١٩٦٢ - اى خلال التسعة شهور التالية لتعيينها - بطلب الى السيد مدير جامعة القاهرة لاعتقادها من ثبوت اللياقة الطبية . فوافق عليه من حيث المبدأ ، على ان يؤخذ رأى القومسيون الطبي في ذلك ، ومن ثم تكون الجامعة قد اتخذت اجراءات اعفاء المعيدة المذكورة من ثبوت اللياقة الطبية قبل انتهاء مدة التسعة شهور التالية لتعيينها . ولذلك فلا يترتب على تراخى صدور قرار اعتقادها الى ما بعد انتهاء هذه المدة فصلها من الخدمة .

( فتوى ٢١٧ في ١٩٦٢/٢/١٧ )

#### قاعدة رقم ( ٢٣٩ )

##### المبدأ :

كيفية شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - النص على ان يكون شغل هذه الوظائف عن طريق الاعلان - معنى ذلك ان القرار الصادر بتعيين بعض المعيدين في وظائف مدرسين بالجامعة لا يعتبر قرارا بالترقية وانما هو قرار بالتعيين - اثر ذلك ان الحكم بالفاء قرار فصل احد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة اعلى من وظيفة المعيد - لا يغير من هذا النظر نص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، التي استلقت من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدين الذين يعينون في وظائف مدرسين في الكليات والمعاهد التابعين لها . . حكمه هذا النص - الفاء الفاء الفقرة المذكورة بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ .

##### ملخص الفتوى :

واذا كانت تلك هي القواعد الهامة في تنفيذ حكم الاعفاء فان بيان مدى انطباقها على الحالة محل البحث يقتضى الصغرى الى بيان كيفية شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

ان هذه الوظائف يشترط لشغلها الحصول على درجة الدكتوراه والمسلم ان الحصول على هذه الدرجة لا يرتب حقا في التعيين في الوظيفة اذ لا يعدو ان يكون في حقيقة الامر مسوغا من مسوغات التعيين .

وقد درجت قوانين تنظيم الجامعات على النص على ان يكون شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . ومعنى ذلك ان القرار الصادر بتعيين بعض الميعدين في وظائف مدرسين بالجامعة لا يعد قرارا بالترقية ، وانما هو في حكم القانون ومنطق تكوين الجامعة قرار بالتعيين .

والغالب ان الميعدين المذكورين حصلتا على درجة الدكتوراه ، التي يعد الحصول عليها شرطا لازما للتعيين في وظيفة مدرس ، في شهر يوليو سنة ١٩٥٨ اي في ظل العمل بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية الذي كان ينص في المادة ٤٦ منه على ان « يكون التعيين في وظائف المدرسين والاساتذة المساعدين والاساتذة ذوي الكراسي بناء على اعلان » .

ومؤدى هذا النص ان شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يتم عن طريق الترقية بالأكاديمية من الوظيفة الأدنى وانما يلزم الاعلان عن الوظيفة مما يجعل الامر متعلقا بتعيين فيها لا ترقية اليها . وبالتالي فان صدور حكم بالفناء قرار فصل احد الميعدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة أعلى من وظيفة المعيد .

غير انه صدر بعد ذلك القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة الذي عمل به اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ ونص في المادة ٥٤ منه على ان « يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان » . ويستثنى من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدون الذين يعيرون في وظائف مدرسين في الكليات والمعاهد التابعة لها وذلك اذا كانوا مستوفين للشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من هذا القانون عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف .

ثم صدر القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه مقضى بإلغاء الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ آنفة الذكر وأوضحت الفكرة الإيضاحية لهذا القانون أن « الحكمة من نص تلك الفقرة هي أن تليد كل كلية أو معهد من إبنائها الذين تعهدتهم في الدراسة والبحث وأعدتهم للعمل بها . الا أن التطبيق العملي له قد أدى في بعض الأحيان الى إقصاء بعض من توافرت فيهم شروط التعيين في هذه الوظائف من غير أعضاء البعثات الجامعية أو المعيدين مع أنهم قد يفتقرونهم علما وخبرة . ولما كان شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أساسه الصلاحية العلمية ، ولا يذات اختيار الأصلح الا اذا أتيح التقدم لجبيع من تتوافر فيهم شروط التعيين في وظائف المدرسين ، لذلك رؤى إلغاء الفقرة الثانية من المادة ٥٤ لتحقيق هذا الغرض » .

ومناد تلك النصوص انه كان يسوغ خلال فترة العمل بالفترة الثانية من المادة ٥٤ سابقة الذكر شغل وظائف المدرسين بالكليات من بين أعضاء البعثات الجامعية والمعيدين بها دون حاجة الى الاعلان عنها طالما كانت الشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من قانون تنظيم الجامعات قد توافرت في شأتهن عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف.

ولقد أوضحت الجامعة أن حكم هذه الفقرة لم يعمل به طوال فترة سريانه على معيدى قسم الباثولوجيا الاكلينيكية ، وهو القسم الذى تعمل به المعيدتان المذكورتان بمعنى انه لم تصدر قرارات بتعيين احده من معيدى هذا القسم في وظيفة مدرس دون الاعلان عنها . كما أوضحت انه لم تكن هناك درجات شافرة في وظائف المدرسين بالقسم المذكور طوال هذه الفترة .

وترتيا على ما تقدم فانه لا يجوز إعادة المذكورتين في أكثر من وظيفة المعيد ، لان تعيين المعيد في وظيفة مدرس لا ينطوى على ترقية من وظيفة أدنى . أو هو على الأقل لا يعد ترقية بالأكاديمية حتى يمكن القول بان فصل المعيد يفتقر عليه حتما حقه في الترقية الى تلك الوظيفة .

وليس من شأن الحكم الذي كان مقررا في الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون تنظيم الجامعات أن يغير من هذا النظر لأن الأثر الوحيد لهذا الحكم هو جواز شغل وظيفة المدرس من بين المعيّنين دون الاعلان عنها استثناء من الأصل العام المقرر الذي يقتضي بأن يتم شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . وفيما عدا ذلك لم يتضمن هذا الحكم جديداً وعلى الأخص فيما يتعلق بالشروط الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس ومن بينها عرض الانتاج العلمي على لجنة النقص وتقريرها صلاحية هذا الانتاج وفقاً لنص المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات .

( ملف ١٨/١/٦٨ — جلسة ١٠/٨/١٩٦٩ ) .

#### قاعدة رقم ( ٣٤٠ )

المبدأ :

جامعات — إعادة المعيّنين إلى وظيفة مدرس ترد أساساً إلى أحقيتهما في الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعيّنين دونهما .

ملخص الفتوى :

أنه ومع التسليم باعتبار تعيين المعيد في وظيفة مدرس دون اعلان انما يتضمن ترقية من الوظيفة الأولى فإن حق هاتين المعيدتين في الإمادة إلى وظيفة مدرس منوط بتعيين غيرهما من المعيدتين في تلك الوظيفة دون اعلان منها وفي ذات القسم الذي تعملان فيه دون أن يحتج بتعيين بعض المعيدتين في أقسام أخرى إذ المول عليه هو التعيين في ذات القسم حيث أن لكل قسم من أقسام الكلية — وطبقاً لصريح نص المادة ١١ من قانون تنظيم الجامعات — كيانته الذاتية من الناحية العلمية والمالية والإدارية فضلاً عن اختلاف الشروط الواجب توافرها لشغل وظيفة مدرس من قسم إلى آخر ولا مسيهاً فيما يتعلق بنوع التخصص العلمي الذي هو الأساس في شغل تلك الوظائف بحيث يمكن القول بأن هذه الوظائف تماثل

بحسب طبيعتها الدرجات المخصصة فلا يسوغ مثلا تعيين مدرس في قسم الجراحة بأحدى كليات الطب مع تخصصه في الأبراش الباطنية ، وآية ذلك ورود وظائف أعضاء هيئة التدريس والمعيدين عددا في الميزانية بالنسبة الى كل قسم على هذه .

وبعبارة أخرى فان إعادة المذكورتين في وظيفة مدرس ترد اساسا الى احتيبتها في الطعن على تسرار تعيين زملائها من المعيين دونها ، الأمر الذي يستلزم بالضرورة صدور مثل هذا القرار الذي يجوز الطعن عليه سواء امهر قرارا بالترقية ام قرارا بالتعيين ، كما يستلزم في الطعن ان يكون في ذات المركز القانوني بالنسبة الى المطعون عليه ، اي توافر فيه ذات الشروط التي توافرت في الأخير ومنها الشرط الخاص بنوع التفصيص العلى الذي يؤهل لشغل الوظيفة وذلك لا يقتضى الا في حالة التعيين في ذات القسم .

والقول بغير ذلك يتعارض مع المبدأ المستقر من ان الاختيار وقت الترقية او التعيين أمر متروك لتقدير الإدارة وحدها ، ويجعل نص الفقرة الثانية من المادة ٥٤ سالفة الذكر من قبيل النصوص الخاصة بالتسويات التي يستند صاحب الشأن حقه فيها من القانون مباشرة ، مع ان هذه النظرة أبعد ما تكون عن فكر المشرع .

ومن حيث انه لا يتدح في هذا النظر ما قد يقال انه من غير المقبول ان يجهد مركز المذكورتين عند حد المعيد لأن مثل هذا القول يفتقد اساسه القانوني ، ولأنه كان في استطاعتها التقدم لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس من الخارج طبقا لاحكام قانون تنظيم الجامعات وأخيرا فان ما لحق بها من ضرر من جراء هذا الوضع انما يكون محسلا لدعوى التعويض .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

- أولا : ان يقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بإنشاء القرار الصادر من لجنة الاجازات الدراسية ورفض اعطاء المذكورتين . . .

اجازة دراسية بهرتب وقد تعذر تنفيذه نظرا لمسيرها الى الخارج وحصولها على الدكتوراه على نفقتها الخاصة ، فان حقها ينصب على تمويضاها ، وخير تعويض لها منحها مرتباتها وكافة المقررات المالية التي كانت تمنح لأعضاء الأجازات الدراسية والتي لم يحصل عليها نتيجة لصدور القرار المحكوم به . مع عدم المساس بحقوقها في الالتجاء الى القضاء للمطالبة بها عساه ان يكون مستحقا لها من تعويضات أخرى .

ثانيا : ان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بإنشاء قرار الفصل هو اعادتها الى وظيفة معيد تنصيب .

( ملف رقم ١٨/١/٦٨ - جلسة ١٩٦٩/١٠/٨ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤١ )

##### المبدأ :

المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة - نصها على انه اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الأحوال خلال خمسة سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده او نقل الى وظيفة أخرى - ما يسرى على المعينين بالجامعات يسرى على مساعدى البعث بالمؤسسات الهامة التي تمارس نشاطا عليا طبقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام وظفى المؤسسات العامة التي تمارس نشاطا عليا - لا يترتب على مجرد انقضاء مدة الخمس سنوات دون حصول المعيد او مساعد الباحث على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا انتهاء عقده او نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين ان يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الاجراءين - حصول المعيد او مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور قرار انتهاء عقده او نقله يمنع من تطبيق حكم المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .



### ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة ينص على أنه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انتهى عقده او نقل الى وظيفة أخرى ».

ومن حيث ان مقتضى نص المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات الذي خول للجهة الادارية المختصة الخبير بين انتهاء عقد المعيد الذي لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او على درجة الماجستير خلال خمسة سنوات من تاريخ تعيينه وبين نقله الى وظيفة أخرى - مقتضى ذلك ان لا ينتهى عقد المعيد او يبدل الى وظيفة أخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الموعد قبل الحصول على الدبلومين أو درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانتهاء عقد المعيد أو بنقله الى وظيفة أخرى ، وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة بأى من هذين الامرين فان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها ومزاياها حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء عقده او بنقله .

فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة في اصدار قرارها بانتهاء عقد الود او بنقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء الخمس السنوات ولم يكن المعيد قد حصل اثناءها على الدبلومين أو درجة الماجستير واستمر تراخى الجهة الادارية بعد انقضاء هذه المدة حتى حصل المعيد على الدبلومين أو درجة الماجستير امتنع على الجهة الادارية تطبيق حكم المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر - ويكون معنى تراخى الجهة الادارية المختصة في اعمال حكم هذه المادة بعد انقضاء السنوات الخمس من تاريخ تعيين المعيد قبل حصوله على الدبلومين أو درجة

المجستير أنها أى الجهة الادارية المختصة ترى لظروف لها وحدها تقديرها ايهال المعيد . وهذا ما جرى عليه العمل لمعلا في بعض الكليات الجامعية وعلى الاخص الكليات العملية منها ، ذلك ان مدة خمس السنوات المذكور ليست ميعادا حتميا ينتج اثره بمجرد انقضائه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر المترتب على نواته يستلزم تدخلها بقرار يصدر منها باحد الامرين المنصوص عنيهما في المادة ٩٣ سائلة الذكر .

( ملف ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٩٦٩/١/١٢ )

قاعدة رقم ( ٢٤٢ )

المبدأ :

نقل المعيد او مساعد الباحث الذي لم يحصل على المؤهلات اللازمة الى وظيفة اخرى طبقا لقاعدة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فسي ثمان تنظيم الجامعات - لا يترتب على هذا النقل الاخلال باركز القانوني الذي اكتسبه المعيد او مساعد الباحث في هذه الوظيفة حتى صدور قرار نقله - اثر ذلك : نقله الى درجة معادلة مع احتفاظه بتقديمته وراتبه فيها .

ملخص الفتوى :

اذا ما اختارت الجهة الادارية المختصة نقل المعيد الذي لم يحصل على دبلوم من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير طبقا لما تنص به المادة ٩٣ من قانون الجامعات سائلة الذكر فان هذا النقل لا يجوز ان يترتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد فسي وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالمعلاوات المستحقة له قانونا حتى تاريخ صدور القرار بنقله الى وظيفة اخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتي الذي اكتسبه لينقل بذات راتبه الذي وصل اليه بالمعلاوات التي استحقته له حتى تاريخ صدور القرار بنقله كما ينقل الى درجة معادلة للدرجة التي يؤهله الراتب الذي وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لقواعد

التعادل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذى نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ او بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٣٠ جنيها سنويا او طبقا لتواعد تعادل الدرجات التى كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهورى ان كان النقل قد تم قبل صدوره ذلك ان القرار الجمهورى مسالف الذكر وان كان قد صدر فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ ونشر فى الجريدة الرسمية فى ٢١/١٢/١٩٦٧ الا ان القواعد التى وضعتها استوى فيها ما استقر عليه الفقه والقضاء بين الاعتداد بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول منها بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول اليها عند اجراء التعادل وذلك كله دون اخلال بأقدميته فى الدرجة عند النقل - اذ ان عدم حصول المعيد على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير خلال المدة المقررة ليس جرمًا تأديبيا يماثل عليه المعيد عند نقله الى وظيفة اخرى بتخفيض درجته أو تنزيله الى وظيفة ادنى أو اهدار مدة خدمته التى امضاها من وظيفة اخرى هو اتاحة الفرصة للناهبين من خريجي الجامعات وهدمهم من ما يستهدفه تطبيق المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات بنقل المعيد الى وظيفة اخرى هو اتاحة الفرصة للناهبين من خريجي الجامعات وهدمهم من مواصلة بحوثهم العلمية مع الاستفادة من تظلف منهم فى هذه البحوث من مجالات اخرى يكونون اقدر عليها دون ان يترتب على ذلك اهدار نركزم القانونى من حيث المرتب والدرجة والاقدمية فيها .

ومن حيث ان ما يبرى على الميعدين فى الجامعات يبرى على مساعدى البعث بالمؤسسات العلمية التى تمارس نشاطا علميا التى يبرى عليها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ ومن بينها المركز القومى للبحوث والذى تنص المادة الاولى منه على ان « تبرى فى شأن وظائف هيئة التدريس والبحاث والهيئات الفنية بالمؤسسات العلمية التى تمارس نشاطا علميا احكام المواد ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٩٢ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجدول المرتبات والمكافآت الملحق به على ان يراعى تخفيض الحد طبقا لاحكام المادة ٥٣ من القانون المذكور » .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المؤسسات العامة المشار إليها في الفقرة السابقة وتعامل وظائفها بما يقابلها من وظائف هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

(١) أنه لا يترتب على مجرد انقضاء مدة خمس سنوات دون حصول المعيد أو مساعد الباحث على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير انتهاء مقده أو نطه الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين أن يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الاجراءين ، فإذا حصل المعيد أو مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور القرار بانتهاء مقده أو بنقله امتنع تطبيق حكم المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات .

(٢) لا يترتب على نقل المعيد أو مساعد الباحث طبقا للمادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سائلة الذكر الاخلال بالمركز القانوني الذي اكتسبه المعيد أو مساعد الباحث في هذه الوظيفة حتى صدور القرار بنقله لينقل الى درجة معادلة مع احتفاظه بأقدميته وراتبه فيها .

( ملك رقم ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٢/١/١٩٦٩ )

### قامعة رقم ( ٢٤٢ )

#### المبدأ :

معيد - نقله - المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تخول الجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد وبين نقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء المدد المحددة بها - انتهاء العقد أو النقل لا يتم تلقائيا باتقضاء المدد دون تدخل من الجهة الادارية بل لابد من صدور قرار منها في هذا الشأن - ما لم يصدر القرار يستمر المعيد مشاغلا وظيفته ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتاتها حتى تاريخ صدور القرار - تراعى

الجهة في اصدار قرار نقله بعد انقضاء الميعاد لا يجوز ان يرتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد في وظيفته كمعيد بما يتعين معه مراعاة هذا المركز الذاتي فيتم نقله بذات راتبه الذي وصل اليه والى درجة معادلة للدرجة التي يؤهله لها هذا المراتب وفقا لقواعد التفاضل الصادرة بها القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ . او طبقا لقواعد التفاضل التي كانت نافذة قبل صدور هذا القرار والتي كانت تعتمد بمعيار الراتب في هذا الشأن - اساس ذلك .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ( وهو القانون واجب التطبيق على الحالة المعروضة ) تنص على انه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه كمعيد انتهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى ، وقد استقر رأي هذه الجمعية العمومية على ان هذا النص خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد الذي لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او على الماجستير خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه كمعيدا ، وبين نقله الى وظيفة اخرى ، ومقتضى ذلك ان لا ينهي عقد المعيد او ينتقل الى وظيفة اخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين او درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانتهاء عقد المعيد او ينقله الى وظيفة اخرى وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة بأى من هذين الامرين فان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتبتها وملاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء عقده او نقله . لماذا تراخت الجهة الادارية المختصة في اصدار قرارها بانتهاء عقد المعيد او ينقله الى وظيفة اخرى بعد انقضاء الخمس سنوات اعتبر المعيد شاغلا لوظيفته متبعها بمزاياها المالية والادبية ذلك ان مدة الخمس سنوات المذكورة ليست ميعادا حتميا ينتج اثره بمجرد انقضاءه تلقائيا . ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر

المرتبة على فواته يستنزم تدخلها بتأمر يصدر منها بنحد الآخرين المنصوص  
عليهما في المادة ٩٢ سائمة المدرس — على أنه إذا ما اختارت الجهة الادارية  
المختصة نقل المعيد أنذى لم يحمل على دبلوماسيين من دبلوماسيات  
العليا او درجة الماجستير طبقا لما تنص به المادة ٩٣ فإن هذا النقل  
لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد فـى  
وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالعلوات المستحقة له قانونا حتى تاريخ  
صدور القرار بنقله الى وظيفة أخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز  
الذاتي الذي اكتسبه فينقل بذات راتبه الذي وصل اليه بالعلوات التي  
استحقت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله ، كما ينقل الى درجة معادلة  
لدرجة التي يؤهله لها الراتب الذي وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لقواعد  
التبادل الصادر بها القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذي نص  
على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم  
٤٦ لسنة ١٩٦٤ او بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٣٢٠ جنيهه  
سنويا ، او طبقا لقواعد تبادل الدرجات التي كانت نافذة قبل صدور هذا  
القرار الجمهوري ،

ومن حيث أن الفقه والقضاء قد استقرا — قبل صدور القرار  
الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه — على الاعداد بمقياس المرتب  
بحيث ينقل العامل الى درجة معادلة للدرجة التي يؤهله لها الراتب الذي  
وصل اليه ، ولم يخرج القرار المشار اليه على هذا المعيار ، وانما  
استوى قواعد ما استقر عليه الفقه والقضاء وليس من شك في أن معيار  
المرتب فضلا عن قيامه على أساس سليم من القانون يعد هو المعيار  
الاعلى ، أما معيار المدة فلكي يقوم على أساس تحكمي حيث يسوى بين  
من أمضى المدة المساوية للتصليب الزمني اللازم للترقية في الكادر العام ،  
وبين من جاوزها الى خضعها أو يزيد بينها بين الذين يتقاضون راتبا  
واحدا على أساس من المدة التي قضاه كل منهم في درجته دون أن يدخل  
في اعتباره أن احدى الدرجتين تتميز عن الأخرى ، كما يخلط بين معايير  
الترقية في كل من الكادر الخاص والكادر العام بالتراهي في المنقول من

انكادر الخاص كان خاضعا لمعايير الكادر العام قبل نقله على الرغم من ن عدم تشييد الترقية في الكادر الخاص بحد زمني تعد ميزة تؤخذ في الاعتبار عند اجراء المفاضلة بين الكادرين .

ومن حيث انه تطبيقا لما تتمم ، فان السيدة / ..... تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بالادارة العامة للجامعة اعتبارا من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التي نقلت اليها على اساس المرتب الذي وصلت اليه في تاريخ النقل .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى ان السيدة / ..... تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بادارة الجامعة اعتبارا من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التي نقلت اليها على اساس المرتب الذي وصلت اليه في ذلك التاريخ .

( ملف ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٩٧٢/٢/٧ )

قائمة رقم ( ٢٤٤ )

المبدأ :

معيد - ضم مدة خدمة سابقة - القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - خلوه من حكم خاص بحساب مدد العمل السابقة للمعدين في تصديق ائتمنيهم - الرجوع في شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام المنظم لشؤون موظفي الدولة - اثر ذلك - حضور المعدين لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والرتب وائتمية الدرجة .

ملخص الفتوى :

المادة ١٣١ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا تسرى احكام هذا القانون على طوائف الموظفين الذين تنظم تراعد

توظيفهم قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين . ومقتضى نص هذه المادة ان عدم سريان احكام قانون موظفي الدولة المذكور على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة بهم ، يقتصور على ما تضمنته هذه القوانين الاخرى من قواعد خاصة بالطوائف المشار اليها ، ماذا لم تتضمن تلك القوانين الخاصة نصوصا تنظم بمسألة معينة ، فانه يتمين الرجوع الى قانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفي الدولة .

ولما كان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — باعتباره قانونا خاصا ينظم قواعد توظيف طائفة معينة من الموظفين — قد تضمن احكاما خاصة بالمعيدين في المواد ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ منه . فقد تضمنت المادة ٩٢ الاحكام الخاصة بشروط تعيين المعيين والاجراءات التي تتبع في هذا الشأن ، والتي تنتهي بقرار التعيين الذي يصدره مدير الجامعة ، وقضت هذه المادة بان يكون التعيين بمقد مدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص ، الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ ببركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط لوظيفة المعيد . وتناولت المادة ٩٣ بالنص حكم الحالات التي لا يحصل فيها المعيد على درجة الماجستير وما يعادلها او درجة الدكتوراه .

وأما المادة ٩٤ في شأن المعيين الى احكام المواد ٣٧ ، ٧٤ ، ٧٥ من القانون سالف الذكر ، وهى الخاصة بعدم جواز اعطاء دروس في غير الجامعة المعينين فيها الا بترخيص من مدير الجامعة ، وعدم جواز اعطاء دروس خصوصية او القيام بأى عمل من أعمال الخبرة او الاشتغال بالتجارة ، أو الجمع بين وظائفهم وأى عمل لا يتفق وكرامة الوظيفة .

يضاف الى الاحكام سالف الذكر ، ما قضت به المادة ٩٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، من أن مرتبات المعينين مبنية بالجدول المرافق لهذا القانون ، وقد جاء في جدول المرتبات المشار اليه : انه يرامى



عند تعيين المعيدين في وظائف حكومية احتفاظهم بمرتبتهم إذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يمينون بها ، بشرط ألا يتجاوز أقصى مربوطها ، وإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منسح مرتبا قدره عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد ، أما بالنسبة الى المعيد الموجدون وقت تطبيق أحكام هذا القانون . فتسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشر جنيتها شهريا ، تزداد الى عشرين بعد سنة من تاريخ تعيينه . . . . . فإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية وظيفة أميد ، فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد .

ويبين مما تقدم جميعا ، أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، لم يتضمن حكما خاصا في صدد حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم . أما ما قضت به المادة ٩٢ من الاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة حكومية ببركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط ألا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد ، فهو لم يتضمن بالتنظيم كيفية حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم ، وإنما يتعلق بالرتب الذي يمنح للمعيد الذي كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه معيدا ، إذ حرص المشرع على الاحتفاظ للمعيد في هذه الحالة بمرتبة الذي كان يتقاضاه في الوظيفة الحكومية إذا كان يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد ، وبشرط ألا يتجاوز أقصى مربوط هذه الوظيفة . ويبين هذا المعنى جليا واضحا من استقراء نص المادة ٩٢ المذكور ، في ضوء ما جاء بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه - وعلى الوجه السابق أيضا .

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، كما يبين من أحكامه سابقة الذكر ، لم يتضمن حكما خلاصا في صدد حساب مدد العمل السابقة للمعدين في تحديد أقدميتهم ، ومن ثم فإنه يتعين الرجوع ( م - ٢ - ج ١٢ )

فى شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - باعتبارها  
القانون اسماء الذى ينظم شئون موظفى الدولة كما سلف القول .

ولما كانت المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمسجلة  
بالقانون رقم ٢٨٣ لسنة ١٩٥٦ تنص على انه « اذا كان للمعينين نسي  
الخدمة مدد عمل فى الحكومة او فى الهيئات او المؤسسات او الاعمال  
الحرية »، حسب لهم هذه المدد كلها او بعضها فى تقدير الدرجة والمرتبة  
واقترابية الدرجة ، وفقا للشروط والاضاع التى يصدر بها قرار من رئيس  
الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد اخذ رأى ديوان  
الموظفين » . وتنفيذا لنص المادة ٩٤ المذكورة صدر قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة  
والمرتبة واقترابية الدرجة ، منطبقا لشروط وواضع حساب مدد العمل السابقة .  
وعلى ذلك فان احكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ،  
تسرى فى شأن المعينين فيما يتعلق بحساب مدد العمل السابقة فى تحديد  
انتميتهم .

(متمى ١٤٩ الى ١٩٦٢/٢/٢٥)

#### قاعدة رقم (٢٤٥)

##### المبدأ :

خدمة سابقة - قواعد حسابها فى تحديد الدرجة والمرتبة واقترابية  
الدرجة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ - عدم  
سريتها على المعينين او اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات طالما كانوا  
فى هذه الوظائف - سريتها عليهم فى حالة تعيينهم او نقلهم الى جهات  
حكومية تطبق هذه القواعد .

##### ملخص القضية :

طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون  
نظام التعاملين الخدميين بالدولة التى تنص بعدم سريان احكام القانون

المرافق ولها على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين : تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين وما يكمله من قوانين وقرارات على هذه الوظائف عند عدم وجود ما يقابلها في القوانين الخاصة سواء كان مطابقا أو مغايرا لها ( وهو ذلك الحكم الذي نصت عليه المادة ١٢١ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .

وان الاصل في تحديد الاقدمية في الدرجة تنص عليه المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين من ان « تعتبر الاقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها » وهو ذات الحكم الذي كانت تنص عليه من قبل المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة وينطبق هذا الاصل على الوظائف التي يسرى عليها قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بكلا بحكم المادة ٨ من القانون الاخير الذي يقضى بالنسبة لاهضاء هيئة التدريس بان يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

والا كان هذا هو الاصل سواء في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة في المادة ٢٥ منه فقد اوردت المادتان ٢٣ و ٢٤ من هذا القانون الاخير استثناء من الاصل السابق فعفى بالاعتداد بمدد الخدمة السابقة ولحال في شروطه وأوضاعه الى قرار يصدر بذلك ، وقد صدر تنفيذا لها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد الخدمة السابقة في تقدير الدرجة والمرتبة واقدمية الدرجة ، ويسرى هذا الاستثناء على العاملين المدنيين بالدولة خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة طبقا لما نصت عليه المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ الذي صدر تنفيذا لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث ان المادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ اجازت - في تحديد الدرجة - افتراض ترقية الموظف كل خمس سنوات ، وتعارض هذا النص مع ما تشترطه المواد ٥٠ و ٥١ و ٥٢

من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس ابتداء من وظيفة محرس من بعد خلسة من تاريخ الحصول على الدرجة الجامعية الأولى أو درجة الدكتوراه ، وإن هذه المواد لم تشترط في هذه المدد أن تكون قد قضيت في عمل سابق لأن كل ما تعنى به هذه الوظائف الكفاية العلمية ، وعلى ذلك يستحيل تحديد الدرجة عند تعيين المعينين أو أعضاء هيئة التدريس وفقاً لحكم المادة الرابعة سالفه الذكر .

كما أن البند ج من المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ يقصر ضم بعد الخدمة السابقة على المدد التي قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي الذي تتطلبه المادة ١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي يعين على أساسه الموظف أو يعاد تعيينه بمقتضاه ولا تتطلب هذه المادة الأخيرة درجة أعلى من الدرجة الجامعية الأولى وليس كذلك قانون تنظيم الجامعات الذي يتطلب للتميين في وظائف هيئة التدريس الحصول على درجة الدكتوراه .

يضاف إلى ذلك ما تنص عليه المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من أنه لا يجوز أن يبقى في وظيفة بعيد المدد التي حددتها المادة المذكورة دون الحصول على المؤهلات الواردة بها فإن القول بجواز ضم مدة الخدمة السابقة إلى مدة الخدمة في وظيفة المعيد يترتب عليه حتى أن تقصر المدد التي حددتها المادة سالفه الذكر للبقاء في الوظيفة دون الحصول على المؤهلات العلمية المشار إليها بل ربما تكون هذه المدد قد انتهت فعلا حول التعيين في وظيفة المعيد لو كانت مدة الخدمة السابقة المراد ضمها تزيد على المدد المحددة في المادة المذكورة .

هذا ولم يترتب قانون الجامعة أثراً لمدد الخدمة السابقة في غير وظائف المعينين أو أعضاء هيئة التدريس عند تعيينهم في وظائفهم هذه إلا أنها نصت عليه المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات من أنه لا إذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فإنه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه

معيدا بشرط ألا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة معيد » وما جاء في جدول المرتبات والمكافآت المرافق لهذا القانون من أنه « وإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منفع مرتبا تسدده مشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » .

وما جاء في الجدول أيضا من أنه « ويرأى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، وإذا كان هذا المرتب يجاوز لتسمى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » .

وان نص المادة ٩٢ وما ورد في الجدول المرافق للقانون من قواعد لا تجعل للخدمة السابقة أثرا إلا في تحديد المرتب وحده دون الانتدبية في الدرجة وان جاز أن تقوم الخدمة السابقة مقام المؤهل واعتبارها شرط صلاحية للتعيين في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات .

على أنه إذا كانت الأحكام الخاصة الواردة في قانون تنظيم الجامعات هي التي حالت دون تطبيق قواعد ضم مدة الخدمة السابقة الصادرة بقسور رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لمانتها تعتبر بمثابة المانع من تطبيق هذه القواعد بحيث إذا زال المانع ينقل المعيد أو عضو هيئة التدريس إلى وظيفة أخرى تطبق فيها هذه القواعد تعين لفادته منها بزوال المانع سواء بالنسبة لمدد الخدمة السابقة على تعيينه في الجامعة أو مدة خدمته فيها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه ولئن كان الأصل أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة في تحديد الدرجة والمرتب وانتدبية الدرجة

الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لا تسرى على  
المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وذلك طالما كانوا في هذه  
الوظائف الا انه في حالة تعيينهم أو نقلهم الى جهات حكومية تطبق هذه  
القواعد فانهم يفيدون منها بالنسبة لحد خدماتهم السابقة على التعيين في  
الجامعة أو اللاحقة له .

( انتهى ٦٣٩ في ٢٣/٥/١٩٦٧ )

---

## الفصل الثالث

### شئون أعضاء هيئة التدريس

#### الفروع الأول

#### الاجازات والمنح الدراسية

#### قاعدة رقم ( ٢٤٦ )

المبدأ :

مركز المرفص له في اجازة دراسية مركز لثقى — بيان ذلك .

والفص الحكم :

ان الرابطة بين المرفص له باجازة دراسية من الماملين او المبعوث في البعثات التعليمية ومن الحكومة — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — انما تتدرج في عموم روابط الوظيفة العامة ومركز المامل هو مركز تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح وليس ، وكذا تماقديا ، فيجوز تغييره في اى وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة بتنظيم جديد يسرى بالمر حال مباشر من تاريخ العمل به على الوقائع التى تقع في ظله ولكنه لا يسرى بالمر رجعى بما من شأنه اعداد المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تمتعت لصالح المامل في ظل النظام القديم الا بنص خلص في القانون .

( طعن ٤٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٥/٣/١٩٧٥ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٧ )

المبدأ :

نقل المامل من جهة الى اخرى يستتبع نقل التزاماته الى الجهة المتقoul اليها — نقل معيد من جامعة الى اخرى يترتب عليه انتقال التزاماته الناشئة من منحه اجازة دراسية الى الجامعة المتقoul اليها .

### ملخص الحكم :

ان نقل العامل من وظيفة الى اخرى يقترب عليه ان تنقطع تبعية العامل للجهة المنقول منها وتزايه اختصاصات الوظيفة التي كان متوليا عملها ، وتنقل تبعية الى الجهة المنقول اليها بحملة وكلفة الالتزامات التي التزم بها قبل الجهة المنقول منها والمخصصة بالوظيفة العالية ، وترتيباً على ذلك فان التزامات المدعى عليه الناشئة عن منحة الاجازة الدراسية وفق لائحة البعثات تنتقل الى جامعة عين شمس تبعاً لنقله اليها اخذاً في الاعتبار ان اخلال المدعى عليه بالتزاماته المشار اليها انها يصيب في الواقع جامعة عين شمس التي نقل اليها من جامعة الاسكندرية التي انقطعت صلته بها ومن ثم تكون جامعة عين شمس صاحبة الصلة في مطالبة المدعى عليه بما يستحق عليه من مبالغ نتيجة لاخلاله بالتزاماته المشار اليها طالما ان اخلاله بتلك الالتزامات قد وقع بعد نقله الى الجامعة المذكورة .

( طعن ٤٧٤ لسنة ١٦ قى - جلسة ١٥/٢/١٩٧٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٤٨ )

#### البدء :

لكل من القانونين رقمى ٨٤ لسنة ١٩٥٨ و ١١٢ لسنة ١٩٥٩ مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق احكام احدهما من تطبيق احكام القانون الآخر - المؤيد في مهمة علمية على منحة يلتزم بالالتزامات التي تفرض على المؤيد في مهمة علمية وبذلك التي تقع على عضو المنحة - رفض العودة بعد انتهاء المنحة - الالتزام ببرد المرتبات التي صرفت خلال فترة المنحة - اساس ذلك - مثال .

### ملخص الحكم :

انه استبان من الاطلاع على ملف خدمة المدعى عليه انه حصل على بكالوريوس الهندسة عام ١٩٥٠ وعين في وظيفة معيد بكلية الهندسة بجامعة القاهرة في ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٠ ثم حصل على الدكتوراه في ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٥ وعين في وظيفة مدرس بالكلية المذكورة في ٢٧



من مايو سنة ١٩٥٩ وقد ورد الى كلية الهندسة بعد ذلك كتاب مدير عام ادارة البعثات ( قسم المنح الدراسية ) متضمنا ان السيد رئيس اللجنة العليا للبعثات سبق أن وافق على قبول المنح الدراسية المقدمة من « مؤسسه » الكسندرفون هبولدت بالمانيا الغربية لعام ١٩٦١/٦٠ وان المجلس الاعلى للعلوم رشح المدعى عليه لدراسة توزيع القوى الكهربائية ووافقت الجهة الالمانية المختصة على ترشيحه لاحد منح عام ١٩٦٢/١٩٦١ على ان يدرس اللغة الالمانية بمعهد جوتة بالمانيا على نفقة الجهات الالمانية المختصة لمدة شهرى سبتمبر واکتوبر سنة ١٩٦١ ثم تبدأ منحة لمدة عشرة شهور من اول نوفمبر سنة ١٩٦١ وقية المنحة . ٦٠٠ مارك المانيا فى الشهر واستمر الكتاب المشار اليه الى طلب اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنحه المهمة العلمية فى اقرب وقت والامادة كذلك بموافقة مكتب الامن حتى يتسنى له السفر قبل نهاية شهر اغسطس القادم . والثابت كذلك من ملف خدمة المدعى عليه انه تقدم الى كلية الهندسة بطلب مؤرخ ١١ من يونية سنة ١٩٦١ للموافقة على سفره فى مهمة علمية بمرتبة لدة عام الى المانيا الغربية وذلك للاستفادة من المنحة التى اعطيت له من مؤسسة فون هبولدت وقد وافق « مجلس الكلية فى ١٢ من يونية سنة ١٩٦١ على سفر المدعى عليه فى مهمة علمية بمرتبة لدة عام ابتداء من النصف الاخير من شمسر اغسطس سنة ١٩٦١ وبإخطار الجامعة بهذا القرار وبما ورد من الادارة العامة للبعثات اعدت ادارة المستخدمين بجامعة القاهرة مذكرة مؤرخة ٢ من يوليه سنة ١٩٦١ بما تم فى شأن ترشيحه للمنحة من ادارة البعثات ويقرر « مجلس الكلية المشار اليه وقد عرضت المذكرة على مجلس جامعة القاهرة بجلسته المنعقدة فى ١١ من يولية سنة ١٩٦١ حيث وافق على اقتراح الكلية ويناريخ ٢٥ من يولية سنة ١٩٦١ وافق وزير التربية والتعليم التنفيذى على ايجاد المدعى عليه فى مهمة علمية بالمانيا الغربية لدة سنة بمرتبة وذلك للاستفادة من المنحة المقدمة من مؤسسة فون هبولدت وبمرتبه فقط وقد بدأت مدة السنة المشار اليها فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ولما لم يعد المدعى لباشرة عمله بالكلية فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ثوقف صرف مرتبه باعتقلا من اول اكتوبر سنة ١٩٦٢ تم وافق مجلس جامعة القاهرة فى ١٧ من يناير سنة ١٩٦٥ على

اعبار المذمى عليه مستقبلا من تاريخ انقطاعه عن العمل وابلاغ النيابة العامة لمخالفته احكام القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٦ ..

ومن حيث انه يبدو واضحا مما تقدم ان الترخيص للمدعى عليه بالسفر فى مهمة علمية لمدة سنة طبقا للمادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المنعول به فى ذلك الوقت انما كان بمناسبة تيسيره من ادارة البعثات لمنحة مقدمة من مؤسسة الكسندريون هبولدت بالماتيسا الغربية للحكومة المصرية وبناء على طلب الادارة المذكورة حسبما سلك الايضاح ومن ثم لم يل الترخيص له بالمهمة العلمية على هذا الوجه لا يحول دون تطبيق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شؤون البعثات والاجازات الدراسية والمنح ذلك ان لكل من القانونين مجالهما الخاص به ولا يمنع تطبيق احكام احدهما من تطبيق احكام القانون الآخر متى توافرت شروطه ومن ثم فان الموفد فى مهمة علمية على منحه يلتزم بالالتزامات التى تفرض على الموفد فى مهمة علمية وبذلك التى تقع على عضو المنحة .

ومن حيث ان المادة ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه تنص بان على عضو البعثة او الاجازة الدراسية او المنحة ان يعود الى وطنه خلال شهر على الأكثر من انتهاء دراسته والا اوقف صرف مرتبه مع عدم الاخلال بما تقضى به القوانين واللوائح من احكام او جزاءات اخرى وتنص المادة ٢١ بان يلتزم عضو البعثة او الاجازة الدراسية او المنحة بخدمة الجهة التى اوفدته او أية جهة حكومية ترى الحاقه بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تصيب على أساس سنتين عن كل سنة قضاه فى البعثة او الاجازة الدراسية وبعد اقصى قدره ٧ سنوات لعضو البعثة ، ٥ سنوات لعضو الاجازة الدراسية الا اذا تضمنت شروط البعثة او الاجازة الدراسية احكاما اخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات اعضاء عضو البعثة او الاجازة الدراسية او المنحة من التزامه المشار اليه اذا دعت ضرورة قومية او مصلحة وطنية الى الامادة منه فى جهة غير حكومية ونصت المادة ٢٣ على ان للجنة التنفيذية ان تقرر انتهاء بعثة او اجازة او منحة كل عضو يخالف احكام احدى المواد ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ كما ان لها ان تقرر بخالفة العضو بنفقت البعثة او المرتبات التى صرفت له فى الاجازة

أو المنحة إذا خالفت المادة ٢٥ ، ٣١ ومفاد ذلك أن عضو المنحة الذي لا يعود خلال شهر من تاريخ انتهاء بعثته يوقف صرف مرتبه كما يجوز إنهاء المنحة : وإذا رفض العودة فإن ذلك يعنى إخلاله بما نصت عليه المادة ٣١ من خدمة للجهة الموعدة له للخدمة المشار إليها بالنص ويلزم تبعا لذلك بالانقضاء والمرتبات التي صرفت له .

ومن حيث أنه لما كان النابت من الأوراق أن المدعى عليه لم يستجيب لطلب الجامعة في العودة إلى الوطن واستلام عمله بكلية الهندسة بالرغم من مطالبته بذلك مما ترفع عليه إنهاء خدمته طبقا للقانون باعتباره مستقila لا يتطاعه عن العمل دون عذر مقبول فإنه يكون قد أخل بما ألزمته به المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه وبالتالي يلتزم برد كافة المرتبات التي صرفت له خلال فترة وجوده بالمنحة وقدرها ٧٧٥ جنيها و ١٢٥ مليم بالتطبيق للمادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

ومن حيث أنه لا ينال ما تقدم أن المادة (٦٤) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون المعمول به وقت سفر المدعى عليه في المنحة كانت تنص على أنه يجوز أن يوجد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد أخذ رأي مجلس الكلية والأقسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز إيفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربعة سنوات من عودته من البعثة أو إجازة دراسية أو مهمة علمية ومع ذلك يجوز عند الضرورة التصوي وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مدة المهمة إلى ما يزيد على سنتين أو الإيفاد فيها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار إليها وعلى المرخص له في المهمة العلمية أن يقدم بعد انتهاء المهمة تقريرا عن الأعمال التي قام بها ونسفا من البحوث التي يكون قد كتبها ويتقاضى المرخص له مرتبا كاملا مدة المهمة ذلك لأن القرار الصادر بإيفاد المدعى عليه في مهمة علمية للاستفادة من المنحة ينطوي في الواقع على شقين أحدهما خاص بالمنحة التي رشح لها من طريق الإدارة العامة للبعثات وهذه ينظمها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ ويلتزم المدعى عليه بأحكامه بمقتضاها والشق الآخر هو الخصاص بالمهمة

العلمية ويحكمها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير عن مهمته ونسفا من الأبحاث التي يكون قد أنجزها كل ذلك بالإضافة الى أن إيفاد المدعى عليه في المهمة العلمية كان لازما باعتباره الوسيلة القانونية لشرعية انقطاع المدعى عليه عن العمل طوال مدة المنحة المقدمة للدولة والتي رشح لها . كذلك لا وجه لحجاج المدعى عليه بأن مدة وجوده في المهمة العلمية اعتبرت مدة خدمة فعليه بتأجيل أن الجامعة اعتبرته مستقلا من تاريخ انتهاء المهمة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ ذلك لأن التزام المدعى عليه برد ما صرف إليه من مرتبات إنما يستند الى نص المادة (٣٢) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ التي لم تعلق التزام عضو المنحة برد تلك المرتبات بأي قيد يتعلق بموافته الوظيفة في الجهة التي يعمل بها .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ما تنجم فإن الحكم المطعون فيه وقد ذهب في هذا المذهب يكون خالف القانون ٥ ويتعين لذلك القضاء بالغاءه وبإلزام المدعى عليه بأن يؤدي الى المدعى مبلغ ٧٧٥١٣٥ جنيها والفوائد القانونية بواقع ٤٪ من تاريخ المطالبة القضائية الحاصلة في ١٠ من أبريل سنة ١٩٦٧ حتى تمام السداد والمصروفات .

( طعن ١١٠٠ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣ )

#### قاعدة رقم ( ٢٤٩ )

##### المبدأ :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناطت بالاجلاس الأعلى للجامعات الموافقة على إيفاد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة بالخارج في حالات معينة - استحقاق العضو مرتبه خلال مدة المهمة العلمية مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهي المجلس الأعلى للجامعات .

### ملخص الحكم :

من حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق في انه في ١٩٦٦/٧/٢٧ وافق وزير التعليم العالي على اقتراح مجلس جامعة اسبوط في ١٩٦٦/٢/١٤ بسفر المدعى الى الولايات المتحدة الأمريكية لعام ١٩٦٧/١٩٦٦ للاستفادة من المنحة المقدمة من هيئة تبادل الطلاب والأساتذة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية وذلك بدون تحميل الجامعة أية نفقات وبدون تحويل نقد الى الخارج وقد سافر المدعى في هذه المهمة في سبتمبر سنة ١٩٦٦ ، وفي ١٩٦٧/٥/٣٠ ورد للجامعة كتاب من المدعى يطلب فيه مد مهمته العلمية لمدة عام آخر للاشتراك في تدريس مقرر الجهاز المصبي بجامعة روتشستر ، وفي ١٩٦٧/٧/١٤ لشر وكيل الجامعة باتخاذ اللازم لمودته بعد انتهاء المنحة وتحرير بذلك للإدارة العامة للبعثات في ١٩٦٧/٧/٢٩ ، ١٩٦٧/٩/١٧ ، وقد عرض الموضوع على مدير الجامعة فائس في ١٩٦٨/٢/١٨ بالنظر في معاملة المدعى مثل زملائه الذين أوفدوا في مهمات علمية الى أمريكا وفي ١٩٦٨/٢/٢٧ وافق مجلس الجامعة على مد المهمة العلمية للمدعى لمدة عام آخر بدون مرتب .

ومن حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الذي فُقد المدعى في ظل العمل بأحكامه قد نص في المادة ٦٤ على انه : « يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية والالتسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز إيفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربع سنوات من موعده من بعثة أو إجازة دراسية أو مهمة علمية ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما لا يزيد على سنتين أو الإيفاد منها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار إليها وعلى المرخص له بالمهمة العلمية أن يقدم بعد انتهاء مهمته تقريراً عن الأعمال التي قام بها ونسخاً من البحوث التي يكون قد أنجزها ويتقاضى المرخص له مرتبه كإيلاً مدة المهمة .

وبفاد هذا النص ان ايفاد عضو هيئة التدريس في مهنة علمية قبل انقضاء اربع سنوات من عودته . ن بعثة او اجازة دراسية او مهنة علمية ، وكذلك ايفاده لمدة تزيد على سنة ولا تزيد على سنتين رهن بموافقة المجلس الاعلى للجامعات ، ومن ثم فان استحقاق عضو هيئة التدريس برتبة خلال مدة المهنة العلمية سواء كانت قبل انقضاء الاربع سنوات المشار اليها ، او لمدة تزيد على سنة مرتبط بالموافقة على هذه المهنة من الجهة المختصة بذلك وهي المجلس الاعلى للجامعات ، ولما كان الثابت ان المدعى قد اوفد في مهنة علمية لمدة سنة ثم وافق مجلس جامعة اسبوط على مد هذه المهنة سنة اخرى بدون ترتيب ، وقد اعدت الجامعة بجلسة ٢٠ من يناير سنة ١٩٨٠ ان المجلس الاعلى للجامعات لم يوافق على هذا المد ومن ثم لا يستحق المدعى برتبة خلال السنة الثانية لمهنته العلمية بالتطبيق لنص المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر ويتعين اعمال قرار مجلس الجامعة في الحدود التي تضمنها والغاية التي استهدفها ومقتضاها مد مهنة المدعى العلمية لمدة سنة اخرى بدون ترتيب وبالتالي تكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون واجبة الرفض مع الزامه بحقوقاتها .

( طعن ٨٩٦ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٧/٢/١٩٨٠ )

## الفرع الثاني التنقيب والإعارة

قاعدة رقم ( ٢٥٠ )

المبدأ :

المادتان ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات - مفادها أن التنقيب كل الوقت يعتبر اعارة ويأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لرتبه من الجهة المعار اليها - مرد ذلك ان هذه الجهة متى كانت هي المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه - نتيجة ذلك عدم التزام الجهة المعيرة بالمرتب الا اذا اجاز مجلس الجامعة ادائه في الأحوال التي يراها لاعتبارات يقدرها - الأصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لرتبه خلال مدة الإعارة او التنقيب الكامل والاستثناء هو صرف هذا المرتب بقرار خاص من مجلس الجامعة .

ملخص الحكم :

بالاطلاع على محاضر اجتماع جامعة الاسكندرية في شأن نقيب المدمى تبين ان المجلس قد وافق بجلسته المنعقدة في ١٩٥٨/٣/٢٠ على ندبة كل الوقت للعمل كخبير فني في اللغابات بهيئة الأفضية والزراعة بالاطليم السوري التابعة للأمم المتحدة لمدة سنة اعتبارا من ١٩٥٨/٩/٢١ وقد تجدد هذا النقيب مرتين في عامي ١٩٥٩ و ١٩٦٠ ويجلسة ١٩٦٠/١١/٦ تبين لرئيس المجلس عند مراجعة قرارات المجلس الصادرة بجلسته السابقة ان مرتب المدمى كان يصرف اليه طوال مدة ندبه ومن ثم طلب من المجلس ابداء الرأي فيها اذا كان هذا النقيب يتضمن صرف المرتب وقد أسفرت المناقشة على ان النقيب كل الوقت للجهات الأجنبية أو غير الحكومية يكون في حكم الإعارة ولا تؤدى الجامعة المرتب الا اذا نص على ذلك قرار مجلس الجامعة وتنفيذا لذلك صدر قرار بعدم استحقاق المدمى

لمرتبه الذى كان يصرف اليه من الجامعة خلال مدة نديه مع تحصيله بالخضم من مرتبه فى حدود الربع .

ومن حيث ان المادة ٦٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه يجوز نذب اعضاء هيئة التدريس لمدة محدودة من جامعة الى اخرى او للقيام بعمل وظيفه عامة اخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختص ويعتبر النذب كل الوقت اعارة ترفع للأحكام الواردة فى المادة التالية « وتقتضى المادة ٦٢ من ذات القوانين بأن « . . . . . » يكون شأن المعار خلال مدة الاعارة شأن المعارين للحكومات الاجنبية ويتقاضى مرتبه من الجهة المعار اليها ويجوز فى احوال خاصة ان تؤدى الجامعة مرتبه « ومعاد هذين النصين ان النذب كل الوقت يعتبر اعارة ياخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها ومرد ذلك ان هذه الجهة متى كانت هى المستفيدة بخباته وخبرته فانها تتحمل مرتبه ومن ثم لا تلزم به الجهة المميرة الا اذا اجاز مجلس الجامعة اداء هذا المرتب فى الاحوال التى يراها لامعبارات يقدرها ومن ذلك ينضح ان الاصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الاعارة او النذب الكابل والاستثناء هو صرف هذا المرتب اليه بقرار خاص من مجلس الجامعة يوافق صراحة على صرفه .

ومن حيث انه متى كان الثابت ان مجلس جامعة الاسكندرية عسقا وافق على نذب المسمى كل الوقت للعمل كخبير بهيئة الاغذية والزراعة لم يقرر صرف المرتب اليه وعسحا تبين له ان المرتب يسكوت عنه سواء فى القرار الاول بنديه او عند تجديد نديه تصدى لمناقشة هذا الموضوع منقها الى عدم احقاقه بها صرف له من مرتبات خلال فترة النذب واسترداده منه ومن ثم فلان ما تلم به المجلس فى هذا الصدد يتفق والتطبيق السليم لنص المادتين ٦٢ و ٦٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ذلك ان صرف هذه المرتبات لا يكون الا بقرار خاص حسبما سلف البيان ولا يقدح فى ذلك ان الاعارة — مظهرها مثل النذب كل الوقت — لا تقطع



صلة المعار بالجهة المعيرة وان مدة الاعارة تحسب في المعائن واستحقاق  
المالوات الدورية لان ذلك يعتبر أثرا من آثار استمرار العلاقة  
الوظيفية بين المعار وجهته الأصلية تلك العلاقة التي لا نفسها  
الاعارة ولا تنهيها .

( طعن ١٠٥٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٤/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٢٥١ )

#### المبدأ :

اعارة المدعى لاحدى الجامعات بالملكة العربية السعودية لمدة  
اربع سنوات — طلب تجديد اعارته للسنة الخامسة — رضى تجديد الاعارة  
واخطار المدعى بضرورة العودة لاستلام عمله والا اعتبر منقطعا عن العمل  
— حضور المدعى وتقديمه بطلب يعرب فيه عن رغبته في استلام العمل  
بعد انتهاء اعارته والتأشير على هذا الطلب بما يفيد الموافقة على قيامه  
بالعمل في ذات اليوم — عدم حضوره بعد ذلك — صدور قرار جمهوري  
باعتبار خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وعدم ترتيب اى  
اثر قانوني على استلامه العمل وعدم الاعتداد به بعد ان ثبت ان استلامه  
العمل لم يكن عن رغبة جادة وبنية صادقة في الانتظام بالعمل مستهدفا من  
وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ لطلب الكلية في العودة الى العمل وانهاء  
انقطاعه — القرار المطعون فيه قائم على اساس سليم في الواقع والفتاوى .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث ان المستفيد من استمرار الوثائق على النحو السالف  
بيانه ان المدعى عندما تقدم بطلبه الى كلية الزراعة جامعة الأزهر في ١٥  
من يوليو سنة ١٩٧٨ لاستلام العمل لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية  
صادقة في الانتظام بالعمل انما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الايهام  
بالرضوخ لطلب الكلية في العودة الى العمل وانهاء انقطاعه عنه هذا  
( م — ٤٤ — ج ١٢ )

الذى كان قائما منذ ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ وذلك بقصد الحيلولة دون أعمال الاثر القانونية المترتبة على هذا الانقطاع وآية هذا التحايل ما اشاعت به سفارة باكستان ( قسم رعاية مصالح الملكة العربية السعودية ) من ان عقد المدعى الجرم مع جامعة الملك عبد العزيز بجدة اعتبارا من ٧ من شوال سنة ١٣٩٣ هـ ظل قائما حتى ١٢ من شوال سنة ١٤٠٠ هـ أى اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ حتى ٢٣ من أغسطس سنة ١٩٨٠ وهو ما لم يحضه المدعى أو يجادل فى صحته ، وبهذه المثابة فإن ما تتره المدعى فى طلبه من أن اعارته قد انتهت كإن يتجافى مع الواقع وينأى عن الحقيقة الابرة الذى يكشف بجلاء عن أنه لم يكن صادق العزم فى العودة الى عمله بالجامعة وإن كل ما كان يستهدفه هو الرغبة فى استقاط المواهيد والاجراءات التى اتخذت حيالة لانتهاء خدمته اذا لم يعد الى عمله فى الاجل المضروب له وقد تكلم هذا القصد من عدم عودة المدعى الى عمله بعد هذا التاريخ الا فى ١١ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ وكانت هذه العودة لا ليأثر مهام وظيفته ولكن لطالب بتجديد اعارته لذات الجامعة التى زعم انه انتهى صلته بها ثم انقطع عن عمله بالكلية ولم يتردد عليها الى أن تراسى للكلية أن المدعى غادر البلاد فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ متوجها الى السعودية حيث الجامعة التى يعمل بها وذلك دون الحصول على إذن بذلك من السلطات المختصة وانتظم بالعمل بالجامعة المذكورة تنفيذا للعقد الذى كان ما يزال ساريا الى أن تم انتهاء خدمته بالتسريح الصادر فى ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ .

واذ وضعت سورية تسلم المدعى لجامعة الازهر المدعى عليها فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ على النحو السالف الذكر بعد أن أستبان أن هذا الاجراء كان عملا تمويها بقصد تفادى أعمال حكم القانون فى شأنه فانه يتعين أن يرد عليه هذا التصدد وعدم ترتيب أى أثر قانونى على هذا الاجراء وبناء عليه فانه لا تترتب على جامعة الازهر أن هى لم تمتد باستلام السيد المذكور للعمل الواقع فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ وأعملت فى حقه أحكام المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

بشأن تنظيم الجامعات التي تخضع لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالتطبيق لحكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر وإنهيت التي يشملها والمصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ واعتبرت خدمته منتهية اعتباراً من تاريخ انقطاعه عن العمل في ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ بعد أن أصر على عدم العودة لاستلام عمله بالرغم من إنذاره وإمهاله أكثر من مرة ولقد جاوزت خمسة عشر شهراً حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ٢١ من يناير سنة ١٩٧٩ وعلى ذلك يكون القرار المطعون فيه قائماً على أساس سليم في الواقع مبرراً من أي مطعن .

( طعن ٤٩٤ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٢٢ )

#### قاعدة رقم ( ٢٥٢ )

#### المبحث :

المادة ٣٣ من القانون رقم ١١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد المآل الإسلامي والوطن العربي بالعلماء العالين الذين يجمعون إلى الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والثقفة في العقيدة والشريعة ولغة القرآن كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك — يمين أن يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التي ينتهي إليها — أرجاء الجامعة الموافقة على اعارة عضو هيئة التدريس حتى يؤدي نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته لا يشكل خطأ من جانبها يستوجب التعمي — أساس ذلك : الحفاظ على سمعة عضو هيئة التدريس بالأزهر من متابعتة بأحكام قضائية في دولة إسلامية مما يسبب إليه وإلى الجامعة التي ينتهي إليها .

### ملخص الحكم :

ان مناط الفصل في هذا الطعن هو بيان ما اذا كان تصرف الجامعة على النحو المشار اليه يكون خطأ من جانبها يترتب عليه مساعدتها ، ومن ثم ثمة يتمين النظر الى هذا التصرف في ضوء احكام رسالة الجامعة الأزهرية وما تطلبه القانون من صفات في العاملين بكلياتها ، اذ ان المادة ٣٣ من القانون رقم ١٠٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العالم الاسلامي والوطن العربي بالعلماء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والفتة بالنفس وقوة الروح والتفقه في العقيدة والشرعية ولغة انقرآن كناية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك وتاهيل عالم الدين للمشاركة في كل انواع النشاط والانتاج والريادة والقوة الطيبة وعالم الدنيا للمشاركة في الدموى الى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة وعلى ذلك ثمة يتمين ان يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التي ينتمى اليها ، ومن ثم فاذا ما تاهت الجامعة بارجاء الموافقة على احارة المطعون ضده حتى يؤدي نفقة زوجته وامنته قبل الموافقة على احارته فان مسلك الجامعة على هذا النحو لا يشكل خطأ من جانبها ، لانها اتت تصرفا من شأنه الحفاظ على سمعة احد امضاء هيئة التدريس بها ، وذلك من متابعتها باحكام قضائية في دولة اسلامية اخرى ، بما قد يسمو اليه والى الجامعة التي ينتمى اليها ، ولا مست فيها ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان القانون رسم طرقا للحصول على الحقوق ليس من بينها تدخل الجهة الادارية في شأن يخص احد العاملين بها فان هذا القول لا يؤخذ على اطلاقه ذلك ان الجامعة الأزهرية لها وضع خاص في هذا الشأن من حيث انه يتطلب في امضاء هيئة التدريس بها ان يكون قدوة في التصرف والخلق الكريم يضاف الى ما تقتضيه ان الجامعة وافقت على احارة المطعون ضده في العام الجامعي ٨٠/٧٩ ثم وافقت على تجديدها في العام الجامعي ٨٠/٨١ .

ومن حيث لما تقدم تقتضى مسئولية الجاسنة حيال ما قامت به قبل  
الطعون ضده ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب ،  
فانه يكون قد اخطأ في تطبيق القانون مما يضمن صحة الحكم بالفائز ويرفض  
طلب التعويض مع الزام الطعون ضده بمصاريف الطعن عملاً بنص  
المادة ١٨٤ من المرافعات .

( طعن ١٩٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٩ )

---

### الفرع الثالث

#### مزاولة اعضاء هيئة التدريس لبعض الاعمال خارج الجامعة

اولا : مزاولة اعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل فى الخارج :

قاعدة رقم ( ٣٥٣ )

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس - قواعد تحديد الإئتمانية فيما بينهم - ضرورة  
ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالسماح للأطباء الذين تنظمهم هيئة التدريس فى  
كلية الطب أن يباثروا مهنتهم فى الخارج الى جانب عملهم الحكومى مقابل  
تخفيض مرتباتهم الى النصف وأن تعتبر مدة خدمتهم نصف وقت - تقنين  
المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ هذا النظام - قرار  
مجلس الوزراء فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ - تقريره صرف نصف المساهية  
للطبيب فى الدرجة الخامسة فما فوق اذا طلب الطبيب الموظف الاشتغال  
نصف الوقت - قرار مجلس الوزراء فى ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ - ابرازه  
معنى اشتغال اعضاء هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج وتحديد  
ذلك بعدم تخصيص اعمال التدريس بكامل الوقت الا لازم لها بسبب انصرافهم  
الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه - تقريره منح اعضاء هيئة التدريس  
بكلية الطب كامل مرتبتهم اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة  
فى مصالح الحكومة - المادة ٣٤ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
واختصاصها الأطباء المنوعين من مزاولة المهنة بالخارج بزية جديدة فى  
الترقية - قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة بأن العمل فى حالته  
نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كنهه وكيفه - لا يغير من طبيعته  
الأوضاع القانونية فيها يتعلق بإراكز هيئة التدريس بكلية الذين وصفوا  
بقرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم أطباء نصف

الوقت — كون المدمى موظفا نصف الوقت فى فترة تخللت مدة خدمته يجعله خاضعا فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

#### ملخص الحكم :

الأصل أن يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ، أى أن يتطلع لها ، سواء فى وقت العمل الرسمى أو فى غير الوقت المعين له ، ملا يقوم فى وقت فراغه بأى عمل بلجر ، فإذا اذن له فى هذا العمل كان وقته غير مكرس بكمله لعمله الحكومى ، وخفض مرتبه تبعا لذلك . وقد رددت المادتان ٧٢ و ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشرن نظم موظفى الدولة فيما بعد الأصل العام فى هذا الشأن ، إذ نصت اولاهما على وجوب ان يخصص الموظف وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته . واجازت تكليفه بالعمل فى غير اوقاته الرسمية علاوة على اوقات المعين لها اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وحظرت الثانية عليه ان يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير اوقات العمل الرسمية الا أن يؤذن له فى ذلك بالشروط التى أوردتها . وقد كان المدمى طبيبا يضى كل الوقت فى عمله ، وغير مصرح له بالأشغال الخصوصية ، ثم صدر قرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالتصديق على قرار لجنة فحص كفايات موظفى التدريس بكلية الطب بجعل وظيفته نصف وقت بدلا من وقت كامل بنصف مرتب اعتبارا من ذلك التاريخ ، وبذا يكون هذا القرار قد قطع فى تحديد وضعة ، بأن اعتبره موظفا « نصف الوقت » ، إذ سمح لمجزأولة مهنته فى الخارج وخفض مرتبه الى النصف بناء على ذلك . ومتقضى هذا على الأساس المتقحم أن وقت عمله قد خفض الى النصف كذلك ، إذ هو علة تخفيض المرتب بهذا القدر . وقد صدر بعد ذلك المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالماشات الملكية ، وأورد فى المادة ١٦ مة تعريفا تشريعا للموظف أو المستخدم الدائم « نصف الوقت » فى مقام بيان أسس تسوية معاشه أو مكافئته اذا ما تخللت مدة خدمته مدد عمل فيها نصف الوقت ، إذ جعل معيار قيام هذه الصنة به

تخفيض أوقات عمله الى النصف ، وأكد ذلك فيها جاء بذكره الاصلاحية تطبيقاً على هذه المسألة متسفاً في تفسير مدلوله مع المعنى الذى اصططلحت عليه لجنة تعديل الدرجات فى سنة ١٩٢١ ، اذ صرحت ببعض المواطنين - لا سيما الأطباء منهم - بمزاولة مهنتهم فى الخارج ، الأمر الذى انبنى عليه خفض الوقت الذى كان واجباً تكريسه لعملهم ، على أن يتنازلوا فى نظير ذلك عن نصف المرتب المقرر لهم ، وهو ذات المعنى الذى أخذ به قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، واذا كان المنشور رقم ٥ الصادر فى ٢٨ من يونية سنة ١٩٣٦ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من يونية سنة ١٩٣٦ قد أوقف الترخيصات السابق منحها لبعض موظفى الحكومة ومستخدميها لمزاولة أعمال خارجة عن أعمال وظائفهم الأصلية فى غير أوقات العمل الرسمية ، فإنه قد استثنى من ذلك الترخيصات التى نصت عليها بعض الكادرات الخاصة ، كما هو الحال فى شأن الأطباء الذين يشغلون وظائف معينة فى وزارة الصحة والجامعة المصرية ، فأتى عليها ، ولم يصفاً بأنها مقصورة على إباحة مزاولة مهنتهم فى غير أوقات العمل الرسمية ، بل استثنى أربابها جلة بأوضاعهم وظروفهم القائمة بحسب الكادرات الخاصة بهم مطلقة من هذا القيد ، ومن ثم فإن النحوى بالمنشور المشار إليه للتدليل على انحصار النشاط الخارجى لهذه الفئة من الموظفين من الناحية الزمنية فى غير أوقات العمل الرسمية يكون فى غير محله . وقد جاء قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ صريحاً فى تأكيد المعنى المتقدم ، اذ ورد به « لما اذا طلب ( الطبيب الموظف ) بعد ذلك مزاولة المهنة فى ما يعبر عنه بالاستغفال نصف الوقت صرف اليه نصف المساهية فقط فى أية درجة كان من الخامسة فما فوق » . وأعقبه بعد ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ الذى أبرز معنى اشتغال هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج ، وحدد مدلوله بقوله « حيث يصرفهم العمل الخارجى عن التفرغ للأعمال التدريس تفرغاً كلياً » ، فتكشف بذلك عن أن هؤلاء لا يخصون بعمل التدريس بكامل الوقت اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه ، وخلص



من هذا إلى تقرير منح أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب « المنسوح لهم بالاستئصال مهنتهم خارجها مرتب وظيقتهم كاملا اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة في مصالح الحكومة » ، ومنح « غير المنسوح لهم بالاستئصال الخارجى مهنتهم بذل تفرغ طبقا للفئات التى عينها ، فضلا عن مرتب الوظيفة الكامل » . وبذا علق منح مرتب الوظيفة كاملا للمشتغلين بالمهنة فى الخارج على شرط تخصيص جهودهم فى كل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة لاحتياجات التدريس بالكلية .  
والصح بهذا عن ان علة تخفيض المرتب الى النصف كانت وما زالت هى عدم تحقق هذا التخصص . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فآثر فى المادة ٣٤ مكررا منه الأطباء المنوعين من مزاوله مهنتهم بالخارج . دون غير المنوعين منهم ، بيزة جسيده فى الترقية . ونص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من اغسطس سنة ١٩٥٣ تنفيذاً لهذه المادة على منحهم بذل طبيعة عمل بالكمال .  
واذا كان قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة الصادر فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٤ قد انتهى الى « ان العمل فى حالتيه ما سى نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كبه وكيفه » بعد ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ عما كان عليه قبل هذا التاريخ ، فان هذا لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيما يتعلق بمراكز أعضاء هيئة التدريس بالكلية الذين كانوا يمارسون مهنتهم فى عياداتهم الخاصة فى الخارج ، والذين وصفوا بقرار مجلس انوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم أطباء « نصف الوقت » ، وخفضت مرتباتهم لهذا السبب الى النصف وارتضوا ذلك ، وكان وضعهم على هذا النحو يسمح لهم قانونا بالتخفف من اوقات عملهم . ولما كان المدعى موظفاً نصف الوقت فى الفترة التى تطلت مدة خدمته والواقعة بين ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ و ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فانه يخضع فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ دون المادة ١٥ من الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية .

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة :

قاعدة رقم ( ٢٥٤ )

المبدأ :

أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة استاذ بلحدى الجامعات باعتباره موظفا موهبا وبين القيام بالاستشارة لدى احدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين أو مؤقتة بمدة معينة .  
ملخص الفتوى :

يتلخص موضوع الفتوى في أن حضرة الدكتور . . . . . الأستاذ بكلية الهندسة بجامعة نواد الاول قدم للكلية المذكورة صورة كتاب ورد له من شركة بواخر البوستة الخديوية تدموه فيها للعمل كيهندس استشاري لها في انشاء وتجهيز معدات مصنع السباد بالسويس التي تقوم باعدادها في ورشها بالاسكندرية نظرا لحاجتها الى خبرة بعض كبار المهندسين الميكانيكيين لانجاز هذا المشروع على أحسن وجه ، وذكر حضرة الأستاذ انه من الممكن أن يقوم بهذا العمل دون أن يتعارض مع عمله بالكلية .

وقد عرض الأمر على قسم الرأي مجتمعا لمعرفة ما اذا كان العمل الذي يطلب الأستاذ المذكور أن يسمح له بالقيام به يقع أولا تحت طائلة الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ .

وقد استعرض قسم الرأي مجتمعا هذا الموضوع بجلسته المنعقدة في ٢٦ من يونية سنة ١٩٤٩ فبين له أن المادة الأولى من القانون سالف الذكر تنص على أنه لايجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العابة التي يتناول صلاحها مرتبا وبين عضوية مجلس إدارة احدى الشركات المساهمة

أو الاشتراك في تأسيسها أو القيام بعمل من أعمال الإدارة أو الاستشارة فيها سواء أكان بلجر أم بغير أجر .

وهذا النص عام ومطلق ومن قواعد التفسير أن المطلق يجري على إطلاقه حتى يوجد ما يخصصه ومتى كان الأمر كذلك فإن الحظر يقع على الأعمال المشار إليها في المادة الأولى من ذلك القانون سواء أكانت تلك الأعمال مستمرة أو مؤقتة .

لذلك قد انتهى رأي القسم إلى أن المادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٩ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة أستاذ في إحدى الجامعات وبين القيام بالاستشارة لدى إحدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين أو موقوته بحدّة معينة .

( غوى ٤٧ / ١ / ٢٠ / ٢١٠ - في ١٩٤٩ / ٧ / ٥ )

=====

## الفرع الرابع الاجازة الخاصة لرعاية الطفل

قامعة رقم ( ٢٥٥ )

المبدأ :

للمخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من عضوات هيئة التدريس  
بالجامعات الحق في الحصول على اجازة خاصة بدون اجر لرعاية الطفل .

ملخص الفتوى :

أورد نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧  
لسنة ١٩٧٨ حكما جديدا يقتضاه تنفيذ أحكام الدستور في شأن رعاية  
الأسرة ورعاية المرأة العاملة . ومن ثم قرر نظام العاملين المدنيين بالدولة  
الصادر بالقانون المذكور للمرأة العاملة الحق في الحصول بناء على طلبها  
على اجازة لرعاية طفلها مدة عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة  
حياتها الوظيفية . وهذا التفسير هو الوارد في المذكرة الايضاحية  
للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقد استحدث المشرع هذا الحق ولم يكن  
قد نص عليه في قوانين التوظيف السابقة على هذا القانون ومن ضمنها  
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات . ومن ثم يكون  
المشرع قد استن ثابته قاعدة تشريعية جديدة تسري على العاملات المخاطبات  
بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما تسري على العاملات المخاطبات بالقانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باعتبار ان الاول يمثل القانون العام بالنسبة لقوانين  
التوظيف الأخرى .

( ملف ٢٧٠/١/٨٦ - جلسة ١٩٨٤/١/١٨ )

الفروع الخماس  
تخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف  
التدريس بالجامعات

---

قاعدة رقم ( ٣٥٦ )

المبدأ :

القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بتخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف  
التدريس بالجامعات - يقلوه نافذا رغم صدور القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦  
في شأن الجامعات - أساسه ان العام لا ينسخ الخاص .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل  
وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة ، وذلك  
على نقيض القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فانه قانون عام ينظم شئون امضاء  
هيئة التدريس بالجامعات كافة ، ولما كان القانون العام لا يلغى القانون  
الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول اثره  
بصدور القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ، يؤيد هذا النظر  
ان الحكمة من استصدار القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٦ لا تزال قائمة ،  
وان القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ الذى ألغى القوانين التى كان معمولاً  
بها من قبل لم ترد به لية اشارة الى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ ..

( فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦ )

## الفرع السادس

### اتحادية أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٢٥٧ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — اتحادية ، ترتيبها طبقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام — خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات من قواعد خاصة تحكم اتحادية أعضاء هيئة التدريس — ترتيب الاتحادية على أساس المفاضلة بين المؤهل وبين المؤهل الخاص للتعين في وظيفة مدرس وهو الدكتوراه ، وعلى أساس الكفاية العلمية .

ملخص الفتوى :

أنه أراء خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات من قاعدة تحكم الاتحادية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فيتمتع الرجوع الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — والذي كان معمولاً به عند تعيين السنيين المتكويين في وظيفة مدرس بكلية الحقوق — باعتبارها التواعد الحالبة في شأن الموظفين اذا لم يوجد نص خاص .

ومن حيث أن المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه تنص على أنه :

« تعتبر الاتحادية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها واذا اشتمل مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار على تعيين أكثر من موظف في درجة واحدة اعتبرت الاتحادية كما يلي :

( ١ ) اذا كان التعيين متضمنا ترقية أعتبرت الاتحادية على أساس الاتحادية في الدرجة السابقة » :

( ب ) إذا كان التعمين لأول مرة اعتبرت الاقضية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الاقضية في التخرج ، فإن تساويا تقدم الأكبر سنا ، وذلك مع عدم الإخلال بالقواعد التي تقررها اللائحة التنفيذية في شأن الامتحان .

ويتطبيق هذه القواعد على الحالة المعروضة يبين أن تعيين كل من الدكتورين ١٠١٠٠ ، في وظيفة أستاذ مساعد قد تضمن ترقية من الدرجة السابقة ( وظيفة مدرس ) ، ولما كان المؤهل اللازم للمعين في وظيفة مدرس — مؤهلا خاصا هو الدكتوراه أو ما يعادلها ، فإنه يتعين أن تكون المفاضلة على أساس هذا المؤهل ، أي على أساس التقدير الذي ناله كل من السعيدين المذكورين في درجة الدكتوراه ، وإذا كان الدكتور ١٠١٠٠ . . . قد حصل على الدكتوراه بدرجة جيد جدا مع حجز الرسالة لمسابقة أحسن الرسائل ، وكذلك الحال بالنسبة إلى الدكتور ١٠١٠٠ . . . إلا أن رسالة الدكتور الأول هي التي فازت — دون رسالة الدكتور الثاني — بجائزة أحسن الرسائل من العام الذي حصل فيه كلاهما على درجة الدكتوراه ، فبذلك يعتبر الدكتور الأول هو الأقدم في وظيفة مدرس باعتباره حاصلا على درجة الدكتوراه بدرجة أعلى من الدرجة التي حصل عليها الدكتور الآخر .

هذا وإن تحديد الاقضية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يجب أن يقوم على أساس الكفاية العلمية ، وهن يتحدد المرشحون لوظيفة واحدة يفضل صاحب المؤهل الأعلى ، أو من قام بعمل بحوث علمية مبتكرة اعتبرتها اللجنة المشكلة بفحص الانتاج العلمي للمرشحين أكثر صلاحية ، فالمعبرة إذن بالكفاية العلمية . ويتطبيق ذلك أيضا على الحالة المعروضة يبين أنه عند تعيين كل من السعيدين الدكتورين ١٠١٠٠ ، في وظيفة أستاذ مساعد ، والرجوع إلى تقرير لجنة الفحص ، نجد أن اللجنة المذكورة قد قررت بالإجماع صلاحية الدكتور الأول للمعين في وظيفة أستاذ مساعد ، بينما قررت صلاحية زميلة للمعين في هذه الوظيفة ، بالأغلبية .

ونخلص من ذلك إلى أن الدكتور الأول يعتبر هو الأقدم أيضا على أساس الكفاية العلمية الواجب أعمالها عند تحديد الاقضية وترتيبها بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات .

### قاعدة رقم ( ٣٥٨ )

#### المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الاقدمية فيما بينهم — ضرورة تطبيق احكام المادة ١٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة لها كل في المجال الزمني لهذين القانونين .

#### ملخص الفسوى :

انه طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين ومن قبله المادة ١٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا تسرى احكام أى منها على الوظائف التى تغطيها قوانين خاصة الا عند عدم وجود ما يقابلها فى هذه القوانين .

وازاء خلو قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من نص ينظم كيفية تحديد الاقدمية بين المعينين فى قرار واحد حيث اكتفت المادة ٤٨ من هذا القانون بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة مانه يتعين تطبيق المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه فيها تنص عليه من انه « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل فى درجة واحدة اعتبرت الاقدمية كما يلى :

١ — اذا كان التعيين مضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على اساس الاقدمية فى الدرجة السابقة .

٢ — اذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على اساس المؤهل ثم الاقدمية فى النخرج فان تساويا تقدم الأكبر سنا » .

كما ينطبق نص المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابل للمادة ١٦ سالفة الذكر على المجال الزمنى لسريان احكام القانون الاخير .



ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التي حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة للمعنى الانتاج العلمى للمرشحين قد نصت على أن « تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية » .

فان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح او اكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية ليشغل الدرجات الخالية بحسب عندما يتزاحم اكثر من مرشح على وظيفة واحدة ، لما حيث يتم تعيين جميع المرشحين فى قرار واحد فان ترتيب الاقدمية بينهم انما يتم طبقاً للقانون ولا اثر للترتيب الذى اوردته اللجنة .

واذا كانت الجامعة قد اثارَت فى مذكرتها صعوبة ان يتساوى انسان فى الاقدمية فى الوظائف السابقة فان هذه الصعوبة نظرية اذ لا مناص بعد تعقب اقدمية المعينين فى قرار واحد فى الدرجات السابقة وتسويتهما من تحديد اقدميتهما عند التعيين لأول مرة بحسب المؤهل لالاقدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سناً .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تحديد الاقدمية بين اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد تعييناً متضمناً ترقية من الوظائف السابقة فى هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية فى الوظيفة السابقة فالتى تسبقها وهكذا وفقاً لما تقتضى به المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المعينين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وعند التساوى فى اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعيار الذى نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعين اول مرة .

( فتوى ٦٣٠ فى ١٩٦٧/٥/٢٢ )

قاعدة رقم ( ٢٥٩ )

المبدأ :

تشغل المعيد أو المدرس المساعد وظيفة مدرس ذات الكليه يعد بمثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار أهمها استصحاب المرقى اقدميته في وظيفته السابقة - أساس ذلك أن المشرع في قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يجز التعيين في وظيفة مدرس من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من بين المعيدين والمدرسين المساعدين من هو مؤهل لشغلها - بهذا استحقاق العالوة الدورية بعد سنة من تشغل وظيفة مدرس على أساس أنه يتم بطريق التعيين - جدول الجمعية العمومية سنة ٧

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦٦ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على انه « يشترط تعيين معين مضموا في هيئة التدريس ما يأتي :  
١ - أن يكون حاصلا على الدكتوراه أو ما يعادلها . . . »  
وتنص المادة ٦٧ منه على أنه « مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يشترط تعيين معين مدرسا أن تكون له مهنه ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .  
فلذا كل من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون فيشترط فضلا عما تقدم أن يكون ملتزما في عمله ومسلكه منذ تعيينه معيدا أو مدرسا مساعدا بواجباته ومحسنا اداها واذا كان من غيرهم فيشترط توافره على الكفاءة المطلوبة للتدريس » .  
وينص القانون في المادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون المعين في وظائف المدرسين الشاغرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين في ذات الكلية أو المعهد واذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجرى الاعلان منها » .  
وبناء على ذلك النص في المشرع في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادر

اليه اشترط للتعين في وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه او ما يعادلها ومضى ست سنوات على الاقل للحصول على البكالوريوس او الليسانس وقصر شغلها على المعيدين والمدرسين المساعدين بذات الكلية وبغير اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين بنذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التعيين في تلك الوظيفة من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لشغل المعيد او المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية ، واذا ينطوي شغلهم لتلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفة اعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليها ما يترتب على الترقية من آثار ، اهمها استصحاب الرتبة القديمة في وظيفة السابقة ، اعمالا للقاعدة المنصوص عليها في المادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق في الحالة المثلثة بمراماة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقدمية فيما بين المرشحين بقرار واحد في قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان الدكتور ..... سابقا للدكتور ..... في ترتيب الاقدمية بوظيفة مدرس مساعد فانه يسبقه كذلك في وظيفة  
مدرس (٥)

واذا كانت الجمعية العمومية قد انتهت بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ( ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ ) الى استحقاق العالوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على اساس انه يتم بطريق التعيين فانهما عدلت من ذلك بالفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ ( ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦ ) .  
لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى تقسيم الدكتور ..... على الدكتور ..... في ترتيب الاقدمية بوظيفة  
مدرس (٥)

( فتوى ١٠٩١ في ١٩٨١/١٢/١٢ )  
( ملحوظة : قررن فتوى الجمعية بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ملف ٦٩٩/٤/٨٦ وفتواها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦ )

## الفرع السابع

### نقل أعضاء هيئة التدريس

قاصدة رقم ( ٣٦٠ )

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى — نقل أحد مدرسي كلية حقوق القاهرة إلى كلية حقوق الاسكندرية ثم نقله بعد ترقيةه إلى وظيفة استاذ مساعد إلى الجامعة المنقول منها بعد قبوله أن يوضع في اقتديته بين زملائه قبل نقله إلى جامعة الاسكندرية — هذا الشرط صحيح قانونا — إثارة — عدم جواز التمسك بما يؤثر على المراكز القانونية للزملاء الأقدم منه — أساس ذلك — مثال بالنسبة لعدم صلاحيته للتشريع لكرسي الاستاذية إلا عند ثبوت صلاحية الزملاء الأقدم باستيفائهم شرط الحدة المقررة قانونا للترقية إلى وظيفة استاذ .

ملخص الحكم :

إذا كان الدائم من الأوراق أن جامعة القاهرة قد قبلت طلب الدعي بنقله إليها بالشروط التي ضمنها طلبه وهي قبوله وخمسة في الاقديسة بين زملائه الذين كتبوا معه بكلية الحقوق بهذه الجامعة ، والقرار الصادر في هذا الشأن والتصد من هذه الشروط كان واضحا لا لبس فيه ولا إبهام سواء بالنسبة للجامعة أو للطعون ضده ، وإن الهدف الأول والآخر منها هو المحافظة على المراكز القانونية للمدرسين بها ، وهذا ما استوجب أن يعود الطعون ضده ( الدعي ) إلى الوضع الذي كان فيه بين زملائه في سنة ١٩٤٥ قبل نقله إلى جامعة الاسكندرية في أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، وبالتالي فلا يجوز له الاحتجاج بأي وضع يكون قد كسبه في الفترة التي انقضت ما بين نقله من جامعة القاهرة في سنة ١٩٤٥ وموعدته

اليها في سنة ١٩٥٠ مما قد يؤثر على المراكز القانونية لزملائه الاتساع منه وإما عدا ذلك فقد استقيمت له الجلمعة كافة الحقوق المالية الترتبية على ترقينه الى وظيفة أستاذ مساعد بجلمعة الاسكندرية وبالتالي فأنه لا يعتد بالمدة التي لبسها في وظيفة أستاذ مساعد قبل ترقية زملائه بجلمعة القاهرة الى هذه الوظيفة ، ومن مقتضى ذلك أن تحتسب له مدة الأربع سنوات اعتبارا من ١١/١٠/١٩٤٩ تاريخ ترقية زميله السابقين عليه في أندية مدرس إذ أنه من هذا التاريخ لا قبله تتكافأ الفرص بالنسبة للجميع للترقية الى وظيفة أستاذ ، والقول بغير ذلك لا يتفق مع القصد من وجوب وضع المدعى بعد نقله الى جلمعة القاهرة في الوضع الذي كان فيه بالنسبة لزملائه قبل نقله منها الى جامعة الاسكندرية في عام ١٩٤٥ ذلك القصد الذي انفصلت عنه الجلمعة أكثر من مرة وأعلنته واضحا محددا ، وليس ذلك محسب ، بل أن هذا القصد كان مفعولها لدى المدعى نفسه ، فقد كتب خطبا الى مهيد كلية الحقوق في ١٩٥٣/٦/٣ يعترض فيه على ترشيح زميله الاقدم منه الى كرسي الاستاذية ويقول فيه « أنه طالما ان قرار مجلس الجامعة — القاضي بعدم صلاحية الترشيح للاستاذية الى أن يستوفى كل من الزميلين شرط المدة — قائم فلا يكون أحد من ثلاثتهم صالحا الآن للترشيح لأي من الكرسيين الشافرين ، والصالح يقضى بأن تمنح لثلاثتهم الفرصة في منافسة شريفة فيما بينهم . لذلك فهو يطلب بد أجل الترشيح الى ما بعد استيفاء ثلاثتهم شرط المدة ، وانه شخصيا لن يقدم لترشيح نفسه حتى يثبت استيفاءه هذا الشرط » وبذلك فقد كان المدعى على علم تام بفحوى القرار الصادر بنقله ومغزاه والهدف منه وهو عدم صلاحية الترشيح الى كرسي الاستاذية الا عندما يثبت صلاحية زميله الاقدم منه للترشيح من حيث قضاء المدة التي يستلزمها القانون للترقية الى وظيفة أستاذ ويؤكد المدعى هذا الفهم عنده بما ذكره عند ما قبل الشروط التي تم على أساسها نقله الى جامعة القاهرة فقال بأن الاتصية لا أهمية لها طالما ان الترقية الى وظيفة أستاذ مناطها الجدارة والكفاءة ومن ثم فإن ما أثاره المدعى وسأيره فيه الحكم المطعون فيه من أن الشروط التي وضعت لنقله الى جامعة القاهرة أنها هي خاصة بالاندية ولا علاقة لها بالمدة التي عمل فيها كأستاذ مساعد هو مجرد

قول لا يتفق مع منطوق قرار النقل وما تضمنه من شروط على النحو السالف ذكره لأنه إذا كان سيمتد بالمدة التي أمضاها المدعى في وظيفة استاذ مساعد وهي المدة السابقة على ترقية زميله المذكورين الى وظيفة استاذ مساعد فان معنى ذلك ان تصبح الشروط التي قبل على أساسها المدعى النقل لفوا ويكون من حقه التقدم للترشيح للاستفادة قبل زميله المشار اليهما للمحافظة على المراكز القانونية بين استاذة الجامعة فلا يخل بها طراريء عليها غادرها من قبل وهو في وضع معين ويمدان أمام من ذلك رغبتى العودة اليها من جديد ، ومن الطبيعي ان هذا لا يكون على حساب زملائه الذين أثروا البقاء وخضعوا لقانون ليس فيه ثبوتة القانون الذي رافى المدعى الى وظيفة استاذ مساعد على أساسه ، اذن الامر بالنسبة للمدعى لا يتعدى عدم الاعتداد بالمدة التي أمضاها في وظيفة استاذ مساعد بالقدر الذي يتلام مع وضعه في الاكاديمية بالنسبة لزملائه بالتطبيق لقرار نقله الى جامعة القاهرة وليس فيها اتفقتة الجامعة لية مخالفة للقانون لانها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة من جامعة الاسكندرية فان لها بهذه الصفة ان تحدد مركز الشخص الذي يمين فيها أو ينقل اليها وسواء اكان الامر ينطوى على تعيين أو على نقل فان الامر لا يخفى من حيث الآثار في الحالتين لأن النقل في المسألة المعروضة لة طابعة الخامس وهو خلاف النقل الذي يجرى بين فروع وانقسام الوحدة الادارية الواحدة ، ولا يغير من ذلك ان وزير التربية والتعليم هو الرئيس الاملى للجامعتين المذكورتين ، لانة يبقى لهما مع ذلك شخصيتهما المستقلة كل منهما من الاخرى وليس غلط ان ما أجرة الجامعة لا مخالفة فيه للقانون بل ان القانون العام وهو قانون الموظفين قد وضع قيودا على ترقية المنقولين في نفس فروع المصلحة الواحدة أو الشخص الاعتباري الواحد .

( طعن ١٥٢٢ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨ )

قاعدة رقم ( ٣٦١ )

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس إلى كلية أخرى بالجامعة ذاتها أو غيرها أو إلى وظيفة أخرى - المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية - القيد الزمني الذي حددته هذه المادة بمدة سنة - إقراره بالتوصية بالنقل ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها - جواز إجراء النقل بعد انقضاء السنة المذكورة في هذه الحالة - أساس ذلك .

الخصم الحكم :

نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية على أنه « استثناء من أحكام هذا القانون يجوز لمجلس الأعلى للجامعات خلال سنة من تاريخ العمل به أن يوصي بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعات ذاتها أو غيرها أو إلى وظيفة عامة أخرى ويكون في هذه الحالة بقرار من وزير التربية والتعليم » . ويصدر القرار بالنسبة إلى من يقرر نقلهم خارج الجامعة بعد الاتفاق مع الجهات التي ينتقلون إليها » ويستند من هذا النص أن القيد الزمني الذي حدده بمدة سنة إنما افترق بتوصية المجلس الأعلى للجامعات ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها ومن ثم فهو مقصور عليها ولا يمتد إلى إجراء النقل الذي يصدر تنفيذاً لها والذي لم يعده القرار بأى قيد اللهم أن يصدر بقرار من وزير التربية والتعليم ، وبعد الاتفاق مع الجهات التي يتم النقل إليها بالنسبة لمن ينتقلون خارج الجامعة ، ومن الواضح أن القول بغير ذلك والافتراض مسدود التوصية وكذلك إجراء النقل خلال السنة التي حددها النص المشار إليه من قبيل لزوم ما لم يستلزم النص ذاته ، خاصة وأنه يتشأن مع ما ارتأه الشارع من تمليك إجراء هذا النقل على الاتفاق مع الجهات التي تم النقل إليها

وهذا الاجراء على هذا النحو لا شك مرهون باعتبارات تخرج عن سلطان الجامعات نفسها ، فضلا عن أن النقل لا يعدو أن يكون عملا تنفيذيا لا يغير من طبيعة اعتماد التوصية في شأنهم بصفة نهائية محددة للمركز القانوني بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين أوصت الجامعة بنقلهم ووافق وزير التربية والتعليم على نقلهم لملا الى وظائف أخرى خارج الجامعات .  
( طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٢ )

#### قاعدة رقم ( ٣٦٢ )

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس وفقا لنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — ترخيص الجامعة في هذا النقل وفق مقتضيات المصلحة العامة — مدى رقابة القضاء الإداري على القرارات الصادرة في هذا الشأن — وقونها عند حد المشروعية فلا تجاوزها الى مناسبات إصدارها .

ملخص الحكم :

إن المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ لإعادة تنظيم الجامعات المصرية انطوت على تحويل جهة الادارة بالجامعة رخصة بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة عامة أخرى .:

وهذه الرخصة من الملاحظات المتروكة لجهة الادارة القائمة في الجامعة ممارستها وفق مقتضيات المصلحة العامة ، وغنى عن القول أن نشاط القضاء الإداري في وزن للقرارات الادارية الصادرة في هذا الشأن ينبغي أن يقف عند المشروعية أو عدمها في نطاق الرقابة القانونية فلا يجاوزها الى مناسبات إصدار هذه القرارات وغير ذلك مما يدخل في نطاق الملامة التقديرية التي تتركها الإدارة بغير محثب عليها ما دأبت بمسبة بانسائة استعمال السلطة .:

( طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٢ )



### قاعدة رقم ( ٣٦٢ )

المبدأ :

قرار ادارى - ركن السبب - رقابة القضاء الادارى على هذا الركن - القرار الصادر بنقل عضو فى هيئة التدريس من وظيفته الى مصلحة الاثار استفاداً الى الغاء احدى وظائف هيئة التدريس للوفر - تعيين آخر فى الوظيفة التى خلت بنقلها - اعتبار قرار النقل باطلا - استفاده الى سبب غير صحيح .

ملخص الحكم :

لئن كانت الإدارة غير ملزمة بمسبب قرارها الا انها اذا ما ذكرت اسبابا له لماتها تكون خالصة لرقابة القضاء الادارى للتحقيق من مدى مطابقتها او عدم مطابقتها للوائح وللتاتون ، وللقضاء الادارى ان يراقب صحة قيام الوائح وسلامة تطبيقها القانونى ، ورقابته هذه لصحة ، ومخالفتة الواتمية او القانونية تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار فى هذا الشأن مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول نتجها باديا او قانونا ، فاذا كانت هذه النتيجة غير مستخلصة على هذا النحو فقد القرار الادارى سببية وتعين الغاؤه .

ماذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظلى الدولة تد اجاز فى المادة ١٠٧ فترة خامسة انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة او نغلة بسبب الغاء الوظيفة انما ترين ذلك بما يضمن حقوق الموظف بقدر الامكان ، نصت المادة ١١٣ من القانون سالف الذكر على انه « اذا التمت وظيفة الموظف وكانت هناك فى ذات الوزارة او المصلحة او فى غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة اخرى خالية يلزم لشغلها تواجر المؤهلات التى يتطلبها التعيين فى الوظيفة الملقاة وجب نقل الموظف اليها برتبته متى كانت معادلة لهذه الوظيفة فى الدرجة فان كانت ادنى منها فلا يمين الموظف فيها الا اذا قبلها وتحسب تقديراته ومراعاة مدة خدمته فيها

وفى الدرجات الأعلى منها ويمنح فيها مرتبه وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينتقل اليها بالمرتب الذى وصل اليه وتحسب اقدميته فيها بمراعاة المدة التى كان قد قضاها فيها « ولغاد هذا النص انه لا يجوز انتهاء خدمة الموظف ولا نقله من وظيفته الأولى الا اذا حتمت ذلك ضرورة الغاء وظيفته ومع ذلك فان الشيت الوظيفة وجب نقله الى وظيفة مماثلة ، فان لم توجد ونقل الى وظيفة اثنى ، أعيد الى ما يماثل الوظيفة الأولى عند خلوها ، الى آخر ما وفره القانون للموظف من ضمانات ، فما كان يجوز نقل المدعية من وظيفتها فى هيئة التدريس الى مصلحة الأثار تحت ستر الغاء احدى وظائف هيئة التدريس بالوفر ما دامت احدى هذه الوظائف الأربع كانت شافرة فكل من الممكن لو أريد الانتصار على ثلاث وظائف فقط ، الغاء الوظيفة الشافرة فعلا دون المساس بالمدعية أو بسائر مدرسى تلك المادة وهم يقتض ثلاثة فقط ولكن الجامعة اذ نقلتها الى مصلحة الأثار بدون ضرورة بلجنة بحجة الغاء الوظيفة بينما هى قد استعملت وظيفتها بمد ذلك لتعيين آخر فيها ، يكون قرارها والحالة هذه قد قام على غير سبب صحيح ومخالفا للقانون .

( طعن ٥٤٢ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧ )

#### قاعدة رقم ( ٣٦٤ )

المبدأ :

النقل من احدى الكليات الى فرعها بالخطوط لا يعدو ان يكون توزيعا داخليا للعمل لا يترتب عليه مساس بالمركز القانونى فى الوظيفة او فى الدرجة - اختصاص مجلس الكلية ومجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات باصدار مثل هذا القرار ، أساس ذلك - صدور مثل هذا القرار من المجلس الأعلى للجامعات لا يعتبر اغتصابا للسلطة - بل هذا النقل لا يحتاج الى اعتماده من وزير التربية والتعليم .

بالمجلس الحكم :

ان فروع الجامعة بالخرطوم لم تستقل عن كلياتها بالقاهرة الا بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذى عمل به من ٢١ من مارس سنة ١٩٥٩ ، فنقل المسمى اذن من كلية التجارة بالقاهرة الى فرعها بالخرطوم ، لا يعدو ان يكون توزيعا داخليا للمعمل ، ولم يترتب عليه اى مساس بالمركز القانونى للمذكور سواء فى الوظيفة او فى الدرجة او فى المرتب ، واذا كان مجلس الكلية يختص باصدار مثل هذا القرار بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٣٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية ، فان مجلس الجامعة يختص ايضا باصداره بالتطبيق للفقرة الخامسة ب من المادة ٢٤ من هذا القانون ، وهى التى ناطت به السلطة ادارة حركة التعليم ، وكذا يختص باصداره المجلس الاعلى للجامعات بالتطبيق للفقرة ٤ من المادة ٢٩ من القانون المذكور التى ناطت به سلطة التنسيق بين وتلطف هيئة التدريس وتوزيعها بين الجامعات ومن ثم لا يقبل ايضا التحدى بان المجلس الاعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الجامعة ومجلس الكلية بل ان مسطور القرار المطعون فيه من المجلس الاعلى للجامعات يتضمن احاطة المسمى بالكبر تسط من الضمانات وهو على اية حال لم يصدر قراره هذا ، الا بعد ان وافق مجلس كلية التجارة فى ٢٧ من مارس سنة ١٩٥٦ ومجلس الجامعة فى ٢٨ من مارس سنة ١٩٥٦ على النقل ، فلا وجه ؛ بعد ذلك للقول بان المجلس الاعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الكلية او سلطة مجلس الجامعة ، كما انه لا حجة فى القول ان القرار المطعون فيه كان لا بد ان يعتمد من وزير التربية والتعليم ، لان نقل المسمى لم يكن من جامعة الى اخرى واذا كان الامر كذلك ، فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر سلبيا مطابقا للقانون من سلطة تلك اصداره ، غير بشوب يعيب اساءة استعمال السلطة ، ولا منطويا على تاديب متنع . وهو فى حقيقته نقل مكاتى فى نطاق الكلية ذاتها ، وليس بتعيين جديد كما يذهب الى ذلك المسمى ، ومن ثم فلا محل للانتفاء او التمييز عنه .

( طعن ١٠٠٢٨ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٩/١/٢١ )

قاعدة رقم ( ٣٦٥ )

المبدأ :

النقل من الجامعة واليها يعتبر بمثابة التعيين - الاختصاص القضاء الإداري بالنظر فيه .

ملخص الحكم :

لما كانت الجامعة المدمى عليها تتمتع بالشخصية الاعتبارية لما النقل منها واليها يعتبر بمثابة التعيين ، حسبما سبق أن قضت به هذه المحكمة وبالتالي يختم القضاء الإداري بالنظر فيه .  
( طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧١/١٢/٥ )

قاعدة رقم ( ٣٦٦ )

المبدأ :

نقل الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات الى وزارات الحكومة وبمصلحتها في درجات مديري العموم - جواز - اعتباره تعييناً جديداً - منحهم مرتبات هذه الدرجات الجديدة أي كانت مرتباتهم في وظائفهم بالجامعة .

ملخص الفتوى :

يبين من استقراء أحكام قوانين الجامعات أنها هيئات مستقلة أضفى المشرع على كل منها الشخصية الاعتبارية . وهذه تقتضي استقلال كل جامعة بموظفيها من يالئ موظفي الدولة في نظامهم وشؤونهم ، وخضوعهم للنظام القانوني المقرر بقانون انشائها ما لم ينص على غير ذلك . ويترتب على ذلك أن نقل بعض موظفي الحكومة الى الجامعة أو العكس يعتبر بمثابة تعيين جديد في الجهة التي ينتقلون اليها . وقد سبق للجمعية أن انتهت الى هذا الرأي بجلستها المنعقدة في ١١ من مايو سنة ١٩٥٥ .

ولما كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري لا يجوز تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه برتبة يزيد على المرتب الذي كان يتقاضاه في تلك الدرجة » . ولما هذا النص أن المشرع وإن حظر إعادة تعيين الموظف في درجة أعلا أو بمرتب أعلا إلا أنه استثنى من هذا الحظر الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري .

ولما كان التعيين في درجة مدير عام إنما يكون بمرسوم طبقا للمادة ٢٠ من قانون نظام موظفي الدولة ، فإن تعيين الأساتذة المساعدين والمدرسين في درجة مدير عام يكون جازماً باعتباره تعييناً جديداً في إحدى الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم ، ويستحقون مرتب الدرجة التي عينوا فيها دون نظر إلى مرتباتهم في وظائفهم السابقة .

( فتوى ٥٠٦ في ١٩٥٧/٩/١١ )

—

## الفرع الثامن استقالة عضو هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٣٦٧ )

المبدأ :

النص في المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن الجامعات على عدم سقوط حق عضو هيئة التدريس في المعاش في حالة الاستقالة - وجوب الرجوع الى قانون الموظفين في تحديد مدلول الاستقالة - الاستقالة العادية ( م ١١٠ و ١١١ ) والاستقالة الحكيمة ( م ١١٢ ) سريان المادة ٧٩ من قانون الجامعات على حالتى الاستقالة العادية والحكيمة على السواء .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على انه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة او وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه في المعاش أو المكافأة - ريسوى معاشه أو مكافأته في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفاة » . وهذا النص يترتب لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة خاصة وهي « عدم سقوط حقوقهم في المعاش أو المكافأة عند الاستقالة » ، وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية التي تنص على أن « الموظف أو المستخدم الذي يستعفى تسقط حقوقه في المعاش أو المكافأة وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة في المادة ١٣ . . . » وتنص هذه المادة الأخيرة على أن « يستحق الموظف أو المستخدم معاش التقاعد

بعد مضي ٢٥ سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع فضله خمس عشرة سنة كاملة في الخدمة » .

ومن حيث أنه يتمين لتحديد مخلول لفظ « الاستقالة » الوارد بنص المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - الرجوع الى نصوص المواد ١١٠ - ١١٢ من قانون نظام موظفي الدولة المنظمة لاحكام الاستقالة .

ومن حيث ان المادة ١١٠ من هذا القانون تنص على ان « للموظف ان يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط - ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر يقبول استقالته . ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضد الموظف .

فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى وبغير عقوبة المزل أو الإحالة الى المعاش ..

وتعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كن لم تكن »<sup>(١)</sup>

كما تنص المادة ١١١ على أنه « يجب على الموظف ان يستمر في عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة ، أو الى ان ينقضى الميعاد المبين في الفقرة الأولى من المادة السابقة » .

وأخيرا تنص المادة ١١٢ على أن « يعتبر الموظف مستقिला في الحالين الآتيين :

١ - اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرضى له فيها ما لم يقم خلال الخمسة عشر يوما

التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لمذر مقبول . وفى هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص ان يقرر عدم جرمته من مرقبه عن مدة الانقطاع .

٢ - اذا التحق بالخدمة فى حكومة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية .

وفى الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانقطاع ، نو قدم هذه الاسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته بفتية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

وفى الحالة الثانية تنهى خدمته من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الحكومة الاجنبية .

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركة العمل او لالتحاقه بالخدمة فى الحكومة الاجنبية » .

وبين من هذه النصوص ان الاستقالة نوعان : استقالة عادية او حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المادتان ١١٠ و ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكيمية او اعتبارية وقد عرضت لها المادة ١١٢ من هذا القانون - التى تقرر افتراضا او قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقلا - فى الحالتين اللتين ناست عليهما - وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثامن من القانون الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المسنين على وظائف دائمة .

ولما كانت المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها والأثر المترتب عليها ، لم تخصص نوحا معينا من أنواع الاستقالة دون سواه ، وإنما جاءت مبرتها فى هذا الصدد عامة مطلقة ، ومن ثم فإن حكمها يسرى على صور الاستقالة كافة - سواء فى ذلك الاستقالة الحقيقية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المادة ١١٢ من هذا القانون .



وأنه ولن كانت الاستقالة الاعترافية تترتب بحكم القانون على أمرين ،  
ينطوى كلاهما على أخلال خطير بواجبات الوظيفة ، إلا أن ذلك لا يعنى أنها  
جزاء تأديبية تقررهُ الشارِع لهذين الأمرين ، وإنما هى سبب من اسباب  
انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية ويؤيد هذا النظر  
أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نمت على الاستقالة  
ضمن اسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلها نصوص  
المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمة أحكام الاستقالة بنوعيتها الحقيقية والاعترافية  
بما يدل على أن الاستقالة تنظم هذين النوعين على السواء ، ولما كانت  
الاستقالة الاعترافية تقوم على أخلال خطير بواجبات الوظيفة ، كما تقدم  
فإن للجهة التى يتبناها الموظف أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية إذا  
با ارتكب أحد الأمرين المشار إليها وبخاصة فإن أحدهما وهو الالتحاق  
بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص من الحكومة المصرية يعتبر جريمة  
محاكمة عليها طبقاً لأحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٢٢  
لسنة ١٩٥٦ باشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية .  
( غوى ١٠٢ فى ١٩٥٨/٢/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٣٦٨ )

##### المبدأ :

قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سكت عن تنظيم أحكام  
الاستقالة الصريحة — وجوب الرجوع الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨  
بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فى شئون التوظيف  
— المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الاستقالة حق  
للماثل وتمتير مقبولة بحكم القانون بمعنى ثلاثين يوماً من تقديمها — لا يجوز  
للجهة الادارية أن ترفضها وإنما يجوز لها فقط أن ترجى قبولها لمدة  
اسبوعين بخلاف مدة الثلاثين يوماً ولاسياب تنطبق بمصلحة العمل — إذا  
كان الماثل قد سبق أن احيل للمحاكمة التأديبية قبل انقضاء الثلاثين يوماً  
( م — ٤٦ — ج ١٢ )

فلا تقبل الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى التأديبية بغیر عقوبة الفصل من الخدمة أو الإحالة إلى المعاشي - يعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ إحالة الأمر للتحقيق في وقوع الاتهام المنسوبة إليه طالما انتهى هذا التحقيق بإحالة العامل فعلاً إلى المحاكمة التأديبية .

### ملخص الحكم :

أنه لما كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد سكت عن تنظيم أحكام الاستقالة الصريحة التي يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس ، فقد تمعن الرجوع في هذا الخصوص إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة عملاً بالإحالة الواردة في المادة الأولى من هذا القانون الأخير .

ومن حيث أن المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه تنص على أن ( للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة - ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .. ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن المطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه - ويجوز خلال هذه المدة أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الأرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً الواردة بالفقرة السابقة - فإذا تميل المسائل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى بغیر جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاشي - ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينتهي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة ) . ومما هذا النص أن الاستقالة من الخدمة حق للعامل وأنها تعتبر مقبولة بحكم القانون بغیر ثلاثين يوماً على تقديمها وأنها ليس للجهة الإدارية أن ترفضها وأنها يجوز لها فقط أن ترجى قبولها لمدة أسبوعين لأسباب تتعلق

بمصلحة العمل بخلاف مدة الثلاثين يوما سالفة الذكر ، وذلك كله ما لم يكن  
المائل قد أحيل الى المحاكمة التأديبية اذ لا تقبل الاستقالة منفذ الا بعد  
الحكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل من الخدمة او الإحالة  
الى المعاشى .

ومن حيث أن المائل يعتبر محالا الى المحاكمة التأديبية في مفهوم  
هذا النص من تاريخ إحالة الأمر للتحقيق في وقائع الاتهام المنسوب اليه ،  
طالما أن هذا التحقيق قد انتهى بإحالة المائل فعلا الى المحاكمة التأديبية ،  
أخذا في الاعتبار أن مرحلة التحقيق تعتبر تهيدا لازما لهذه المحاكمة ،  
ولن القرار الذي يصدر بإحالة المائل الى المحاكمة التأديبية إنما يستند  
سبب إصداره من أوراق هذا التحقيق التي تعتبر سند الاتهام في الدعوى  
التأديبية ، الأمر الذي تتحقق معه ارتباط كل من المرحلتين بالأخرى ارتباطا  
جوهريا على نحو يقتضى التعويل على تاريخ إحالة الأمر للتحقيق مع المائل  
في مجال تحديد التواريخ الذي يعتبر فيه المائل محالا الى المحاكمة التأديبية  
في مفهوم نص المادة ٩٧ من قانون نظام المائمين المدنيين بالدولة سالف  
الإشارة اليهما .

ومن حيث أنه لما كان الثابت في واقعة النزاع المسائل أن السيد  
رئيس جامعة أسيوط قرر في ٩ من نوفمبر سنة ١٩٨١ إحالة الطاعن  
للتحقيق بمسئ في واقعة انقطاعه عن العمل ، وذلك قبل انقضاء مدة  
الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ٩٧ سالفة الذكر محسوبة من  
تاريخ تسديم الطاعن لاستقالته في ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٨١ ، فمن ثم  
لا يكون لهذه الاستقالة أثر في انتهاء خدمة الطاعن ، ويكون القرار الصادر  
من رئيس الجامعة في ٣ من مارس سنة ١٩٨٢ بإحالة الطاعن للمحاكمة  
التأديبية قد صادف محله ، ويكون قرار مجلس التأديب المعلنون فيه قد  
أصاب الحق فيما قضى به من رفض الدفع بانقضاء الدعوى التأديبية المقامة  
ضد الطاعن . ولا يجدى الطاعن في هذا الخصوص استناده الى نص  
المادة (١١١) من قانون الجامعة رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التي تضمن على  
أن « تتقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبل

مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي .» « طالبا ان الاستقالة المقدمة من الطاعن لم يصدر قرار بقبولها من يملك ذلك فانونا على النحو الذي يتطلبه هذا النص ، وطالبا انها لا تعتبر بقبولة حكما بمضى الميعاد المحدد لذلك وفقا لنص المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما سلف بيانه .

( طعن ١٠٣٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨ )

### قاعدة رقم ( ٣٦٩ )

#### المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يشترط للإبقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير إذن أن يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه — العودة التي عنها المشرع هي عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية والرجوع عن حالة الانقطاع التي تشكل مخالفة تأديبية في حق — عودة عضو هيئة التدريس واستلامه العمل ثم انقطاعه بقصد الحيلولة دون أعمال الآثار القانونية المترتبة على الانقطاع — الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل العودة الى مباشرة عمله والاستمرار في اداء واجباته الوظيفية على الوجه الذي عنه الشارع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يعتبر اجراء شكليا يتفادى به أعمال حكم القانون ويكتسب به اجلا جديدا يبدأ مرة اخرى من تاريخ انقطاعه التالي لاستلامه الصوري للعمل — تجريد استلامه العمل من كل اثر قانوني واعتبار انقطاعه عن العمل ويستترأ من تاريخ اول انقطاع بعد انتهاء الاعارة حتى تاريخ صدور قرار انتهاء الخدمة — تطبيق .

#### ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق انه بناء على كتاب جامعة الملك عبد العزيز ووافق مجلس جامعة الأزهر على اعارة الدكتور ..... المحرس بقسم

الفقه المختار بكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهره للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية خلال العام الجامعي ١٩٧٧/٧٦ المنتهى في ١٩٧٧/٨/٣١ وصدر بذلك قرار من وزير الأوقاف وشؤون الأزهر وتجددت هذه الامارة لمدة أربعة أعوام جامعية كانت آخرها بمقتضى القرار الوزاري رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ٩ أغسطس سنة ١٩٧٨ بتجديد اامارة الطامن للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز خلال العام الجامعي ١٩٧٨/٧٧ الا انه لم يتسلم عمله بعد انتهاء العام الجامعي المشار اليه وظل منقطعا عن العمل حتى وقع اقراراً في ١٩٧٨/١١/٤ بأنه تسلم العمل بكلية الشريعة والقانون الا انه لم يباشر عمله في الكلية المذكورة مما حدا برئيس قسم الفقه المختار التابع له الطامن الى ان يرسل له في ١٩٧٨/١١/٢٦ اخطاراً مكتوباً على منزله بالقاهرة لحضور اجتماع مجلس الكلية كما أرسل اليه عميد الكلية في ذات التاريخ اخطاراً آخر لضرورة حضوره امتحانات الدراسات العليا وبينه فيه الا ان الامتحانات قد بدأت بالفعل يوم السبت ١٩٧٨/١١/٢٥ الا ان مندوب شؤون العاملين الذي قام بتوصيل الاخطارين قد عاد بها مؤكداً انه وجد منزل الطامن مغلقاً ولم يستدل عليه الا من صاحب الصيدلية المجاورة الذي أفاده بان الطامن قد سافر الى السعودية بتاريخ ١٩٧٨/١١/٢٩ رفعت الكلية مذكرة الى الجامعة بحالة الطامن تفيد انه تسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ وكان المفروض ان يحضر الى الكلية لمباشرة عمله والاشتراك في الامتحانات التي بدأت بعد اجازة عيد الأضحى جائرة غير ان سيادته لم يعد منذ هذا التاريخ مما حدا بها الى اخطاره أكثر من مرة على منزله حتى تأكد لها انه قد سافر الى مكة المكرمة وأن هبذا السفر قد تم دون علم الكلية ودون موافقتها وتاريخ ١٩٧٩/٤/٢٤ صدر القرار الطمين بإنهاء خدمة الطامن لانتقامه عن العمل أكثر من ستة أشهر بغير إذن وتاريخ ١٩٧٩/٥/١٧ حضر الطامن وقدم التماسا الى عميد الكلية بإعادته الى العمل وذكر في التماسه انه قد سبق ان تقدم بطلب الى مجلس الكلية لتجديد امارته ورفع هذا الطلب الى مجلس الجامعة للنظر في استئنائه من النسب المؤبقة المقررة للاعادة على مستوى الانقسام الشرعية الثلاثة ، وبناء على ذلك بقا سافر في

أوائل الشهر التاسع الميلادي الى مقر اعارته بالسعودية الا انه علم وهو في اجازة بالقاهرة ان الاعارة لم يتم تجديدها فتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ ثم تقدم بطلب اجازة لمدة شهرين حتى يتمكن من العودة الى مقر اعارته وتصفية ممتلكاته ، ولما كانت تأشيرة دخوله قد لوشكت على الانتهاء سافر الى السعودية خشية ضياع حاجياته . . . »

ومن حيث انه يبين من استعراض الوقائع على النحو السالف بيانه ان الطاعن عندما تقدم بطلبه الاول لاستلام عمله في ١٩٧٨/١١/٤ لم يكن ذلك من رغبة جادة ونية صادقة في مباشرة عمله والانتظام فيه وانما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ الى قرار الجامعة بعدم تجديد الاعارة والانصياع الى رغبتها في عودته الى العمل وانهاء انقطاعه عن العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانتهاء اعارته الأخيرة في ١٩٧٨/٨/٣١ بقصد الحيلولة دون اعمال الاتار القانونية المترتبة على هذا الانتطاع وآية ذلك ما اقر به في التماسه من انه لم يتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ الا عندما يفشل مساعي التجديد بالقاهرة وهو في اجازة من عمله بجامعة الملك عبد العزيز التي سبقت اليها للعام الخامس دون ان تصدر له اية موافقة على تجديد الاعارة وكان طبيعيا ان يسافر الى السعودية قبل انتهاء اجازته الممنوحة له من جلمعة الملك عبد العزيز فتقدم بطلب الى جامعة الأزهر بلبس منحة اجازة وهو عائد العزم على السفر لاستكمال اعارته في عابها القابض سواء وافقت الجامعة على هذه الاجازة بن عديمه وسافر بالفعل الى المملكة السعودية ولم يعد الى مصر الا في ١٩٧٩/٥/١٧ بعد انتهاء الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز ولو كان صحيحا ما ادعاه الطاعن من ان طلبه الاجازة الذي قدمه اثر تسلمه العمل قد تم بقصد احضار منقولاته وسيارته التي تركها في فناء الجامعة لما اقتضى الأمر ان يظل بالسعودية أكثر من ستة أشهر تالية على تاريخ استلامه العمل الأمر الذي يكشف بجلاء عن انه لم يكن صادق العزم في العودة الى عمله بالجامعة بل كان حريصا على تنفيذ تمهيداته قبل جلمعة الملك عبد العزيز للعام الجامعي ١٩٧٩/٧٨ ضاريا صفحا برفض جامعة الأزهر تجديد اعارته

ورغبها في مباشرة عمله بها ، وإيا كان ما كان يستهدف تسلمه العمل في ١٩٧٨/١١/٤ أو تقديمه طلب الإجازة في اليوم التالي وإن صح ما يدعيه — هو قطع المواعيد واستقاط القيود والإجراءات التي اتخذت حياله لانهاء خدمته إذ لم يعد الى عمله في الأجل المضروب له وكل أولئك أية على أن الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل اليوم المضار اليه العودة الى مباشرة عمله والاستمرار في أداء واجباته الوظيفية على الوجه الذي عناه الشارع من إيراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه وإنما أراد له أن يكون إجراء شكلياً يقاى به أعمال حكم القانون ويكتسب به حلاً جديداً يبدأ مرة أخرى من تاريخ انقطاعه التالي لاستلامه السوري للعمل الأمر يتعين معه أن يرد عليه تصده وتجريد إقراره باستلام العمل في يوم ١٩٧٨/١١/٤ من كل أثر قانوني قصد به أعمال حكم القانون على غير ما إيفاه الشارع واعتبار انقطاعه من العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانهاه أمارة في ١٩٧٨/٨/٣١ مستمرا حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه مادام الثابت من الأوراق أن الطاعن لم يتم بالعمل فعلا — حتى التاريخ المذكور وإذا كانت المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الواجبة التطبيق في حق الطاعن بهتففى حكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر قد أوجبت للإبقاء على العلاقة الوظيفية لمضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير إذن أن يصود الى هيئة خلال سنة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمة منتهية من تاريخ انقطاعه فكانت العودة التي عناه الشارع في عودة مضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية حتى يتحقق بها مفهوم العودة والرجوع عن حالة الانقطاع التي تشكل بذاتها مخالفة تأييدية تنسوخ المواخذة فلا تقرب على الجليعة أن هي لم تمتد باستلام الطاعن السوري الواقع في ١٩٧٨/١١/٤ واعتبرت خدمة منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه من العمل في ١٩٧٨/٩/١ .

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيها انتهى إليه من اعتبار مدة الانقطاع مصلة وأو داخلها يوم استلم فيه الطاعن

العمل ما دامت عيون الأوراق تنطق بأنه لم يباشر عمله بالفعل ولم يقصد الرجوع إليه ولا يتقدم في ذلك ما قدمه الطاعن من مستندات لتغطية صورية تصرفه كخفقه التأمينات أو استئلاجه لجدول المحاضرات مادام قد استقر في وجدان المحكمة أن الطاعن لم يستهدف بمسلكه سوى اثبات واقعة غير حقيقية والباسها ثوب الحقيقة وكان استغلالها هذا من أصول ثابتة في عيوان الأوراق تؤكد سوء نية الطاعن وعدم رغبته في العودة إلى عمله إلا بعد تحقيق مآربه الخاصة في تجديد أمارته لعام خامس على خلاف إرادة الجهة الإدارية وأصراره على عدم العودة إلى عمله حتى مرور الستة أشهر على انقطاعه إلا بعد انتهاء العام الجامعي الخامس إذ لم يقدم التماس بالعودة إلى عمله إلا في ١٧/٥/١٩٧٩ بعد انتهاء الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز التي أقر في التماسه أنه بدأ العمل بها رغم عدم موافقة جامعة الأزهر على ذلك .

ولا حجية فيها ينمى الطاعن على الحكم المعلوم فيه بتجاوزه لمسلطته في التفسير بما لا يتسع له النص لا حجية في ذلك إذ غضلاً عن أن عبارة النص توجب تفسير عبارة «عاد إلى عمله» بمعنى الرجوع إليه ولا يتأتى ذلك إلا بعد العودة الفعلية لبائنة العامل المنقطع لعمله فإن المحكمة من إيراد هذا النص قد قصد بها إعطاء عضو هيئة التدريس مهلة معقولة لتدبير أموره قبل أن يفتأ بإنهاء خدمته ولم يقصد الشارع من هذا النص أن يكون عقبه الرابطة الوظيفية في يد عضو هيئة التدريس يكتفيه للابقاء عليها أن يتوجه إلى مقر عمله كل ستة أشهر ذلك أن النصوص القانونية ليست غاية في ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق الصالح العام وهي حكمة عامة ينبغي أن يتوخاها الشارع عند سن التشريع ويتبعها القاضي عند التأويل والتطبيق فيما يعرض عليه من القضية .

ومن حيث أنه لا وجه لما ذهب إليه الطاعن من أن أمارته كانت لأربع سنوات تنتهي في ١٩٧٨/١١/١ وإنهاء خدمته في ١٩٧٩/٤/٤ يكون قد صدر قبل ستة أشهر على انتهاء الخدمة لا وجه لذلك مادام الذات



من الأوراق أن مدة اعلرة الطامن هي أربعة اشوام كانت آخرها طبعا للقرار الوزاري رقم ١٩٧٧/٢٣٣ الصادر بتحديد اعلرته للعام اندراسي ١٩٧٨/٧٧ الذي تنتهي في ١٩٧٨/٨/٢١ .

ومن حيث انه يخلص ما تقدم ان ما ساقه الطامن نعيما على الحكم الطمن من اسبب لا يقوم على سند سليم من الواقع او القانون مما يجعل طمنه حريا بالرفض .

( طمن ٦٥٤ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٥/٢/٢ )

قاعدة رقم ( ٣٧٠ )

المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات - مفاد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقيلا الا اذا انقطع عن عمله اكثر من شهر بدون إذن ولم يعد للعمل خلال ستة اشهر من الانقطاع - لا يجوز اعتباره مستقيلا اذا عاد خلال السنة اشهر - الاستقالة الحكمة لعضو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين اولهما : ان يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون إذن وثانيهما : الا يعود الى العمل خلال ستة اشهر من تاريخ الانقطاع .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بين انه قد نص في المادة ١١٧ منه على انه :

« يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلا اذا انقطع عن عمله اكثر من شهر بدون إذن »

وذلك بما لم يعد خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ الانقطاع .  
وتعتبر كدنة منتهية من تاريخ انقطاعه من العمل ..

فإذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ونظم مفعرا قاهرا وقبله مجلس الجامعة ..... اعتبر فيلبيه أجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية .

أما إذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ولم يقدم مفعرا أو قدم مفعرا لم يقبل ، فيعتبر غيابه انقطاعا لا يدخل فيه ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المادتين ٦٩ أولا و ٧٠ أولا ، وذلك دون اخلال بقواعد التلايف ، ولا يجوز الترخيس له من بعد في احلرة أو مهمة ملبية أو أجازة تفرغ على أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ١/٨٨ و ٩٠ .

ومن حيث ان يؤدي النص المتقدم انه لا يجوز اعتبار مفعو هيئة التدريس مستقلا إلا اذا انقطع من عمله أكثر من شهر بدون إذن ، ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانتطاع وانه لا يجوز اعتباره كذلك اذا عاد خلال الستة أشهر ، وكل ما هنالك أن المشرع قد فرق في الحكم بالنسبة للعائد بين ان يكون ابدى مفعرا قبله مجلس الجامعة وبين ان يكون قد قدم مفعرا لم يقبل ، وعلى هذا الوجه يتضح ان ثمة حالة واحدة للاستقالة الحكيمة لمفعو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين أولهما ان يكون قد انقطع من عمله لمدة شهر دون إذن ، وثانيهما الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .

واذ كان المسلم ان الاستقالة الحكيمة كاصل عام طبقا لما هو مقرر في نظام العاملين المعنئين بالدولة — والذي صدر القانون الخاص بتنظيم الجامعة في ظله — ان هي الا قرينة مقررة لمصلحة الإدارة ان شاعت أمليتها وان أرادت طرحتها ، فمن ثم فانه يتعين تفسير نص المادة ١١٧ المشار اليها في ضوء هذا الأصل العام . والقول بغير ذلك كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه والذي انتهى الى وجوب اعتبار الخدمة منتبهة بقوة القانون بانقضاء الستة أشهر من تاريخ الانقطاع يؤدي الى نتيجة غير منطقية مؤداها ان مفعو هيئة التدريس يستطيع برادته المنفردة

أن يترك الخدمة مهما كانت حجة المرفق ملزمة إلى بقاءه ، وبالتالي فإنه يستطيع أن يدرك بأريه في هجر الوظيفة نهائيا بسلوك هذا السبيل اذا ما قررت الإدارة رفض طلبه الاستقالة الصريحة التي رخص المشرع لها في تقدير ملامة قبولها أو عدم قبولها طبقا لمقتضيات مصلحة العمل ..

ومن حيث انه لما كان ذلك وكان الثابت أن المظنون ضدها قد انتهت أمارتها في ١٩٧٧/١/٣٠ ولم تعد للعمل خلال ستة أشهر مانتى الحكم المظنون فيه إلى اعتبارها مستقلة ، وأما حجة بنتها بتهمة بانتقاص هذه المدة بقوة القانون ، فإنه والحالة كذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون ، ومن ثم فإنه يكون قد جائب الصواب فيها انتهى إليه من آثار تالية سواء بالنسبة للمظنون على قرار رفض طلبها الصريح الاستقالة أو قرار إحالتها إلى مجلس النادي ، لصحور كل من القرارين بناء على ما هو مقرر للسلطة المختصة من تقدير في مناسبة اتخاذه ، فليس من الزام على هذه السلطة - طبقا للقواعد التي صدر في ظلها قرارها - بوجوب قبول استقالة المظنون ضدها ، هذا فضلا عن عدم قيام الدليل على أنها قد انحرفت بسلطتها في هذا الخصوص . هذا وبالنسبة لقرار إحالتها إلى مجلس النادي فإنه قد صدر كذلك طبقا لما هو مقرر للسلطة الإدارية في مسطرة عضو هيئة التدريس من أخلاعه بما هو بغرض عليه من واجبات في أدائه لوظيفته .

ومن حيث انه لذلك ، وإذا كان الحكم المظنون فيه قد انتهى في فضائه إلى خلاف ما تقدم ، فإنه والحالة هذه يكون قد جاء مخالفا للقانون ، وبالتالي فإنه يتمتع الحكم بالفسخ ورفض الدعوى مع الزام الطاعنة بالمصروفات ..

( طعن ١٠٠١ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٥/٢/١٩ )



الثلاثة يكون لشيخ الأزهر بالنسبة للأزهر وهيئته وللعاقلين بها عدا جامعة الأزهر جميع الاختصاصات المقررة للوزير في كافة القوانين واللوائح .

ويكون له بالنسبة لجامعة الأزهر الاختصاصات المقررة في القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١. وهذه الثلاثة « ، وتنص المادة (١١٤) من هذه الثلاثة على انه « ينفذ مدير الجامعة ومبدأ الكليات والمعاهد كل فيما يخصه قرارات مجلس الجامعة ، ومع مراعاة حكم المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ يبلغ المدير هذه القرارات الى كل من شيخ الأزهر ووزير شئون الأزهر خلال ثمانية أيام من صدورها كما تنص المادة (١٤٨) من ذات الثلاثة على ان « أعضاء هيئة التدريس في الجامعة هم : ( أ ) الأساتذة ( ب ) الأساتذة المساعون ( ج ) المدرسون .

ويعين شيخ الأزهر أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث ان مفاد هذه النصوص ان مجلس جامعة الأزهر هو صاحب الاختصاص الأصلي فيما يتصل بإدارة شئون جامعة الأزهر ، وان ولاية تفضيلة شيخ الأزهر في هذه الشئون تاصرة على ما ورد بهذا القانون من نصوص صريحة وما يتخذ من قرارات من مجلس جامعة الأزهر في حدود الاختصاصات المنوطة به ولا تكون مرتبطة بتصديق سلطة أخرى تعد قرارات باته ونهائية ويتم تنفيذها بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث ان القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية المشار اليهما قد جادا خلوا بما يفيد وجوب عرض قرارات مجلس جامعة الأزهر بانتهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاستقالة الصريحة أو الضمنية على تفضيلة شيخ الأزهر بغرض التصديق عليها أو بما يفيد ان لتفضيلته سلطة اصدار القرار النهائي في هذا الصدد فمن ثم تكون قرارات مجلس جامعة الأزهر المشار اليها باته ونهائية بمجرد صدورها ويكون لرئيس الجامعة

وحده دون غيره سلطة إصدار القرار التنفيذي في هذا الشأن عملاً بحكم المادة (٤٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ سالفة الذكر .

ولا ينال من ذلك ما تنص به المادة (١١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه من ضرورة إبلاغ فضيلة الإمام الأكبر بالقرارات الصادرة من مجلس جامعة الأزهر في غضون ثمانية أيام من تاريخ صدورها ، ذلك أن هذا الإبلاغ يعيد في حكم هذه المادة بما ورد بالمادة ٥٠ من القانون سالف الذكر من أن تكون قرارات مجلس الجامعة في حلقة إلى تصديق شيخ الأزهر ، ولم يرد في نصوص هذا القانون ما يفيد وجوب هذا التصديق في الحالة الماثلة .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج بأن فضيلة الإمام الأكبر هو السلطة المختصة بتعيين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وفقاً لحكم المادة ١٤٨ من اللائحة التنفيذية المشار إليها بأن من يملك التعيين يملك إنهاء الخدمة ذلك أن تحديد الإداة القانونية اللازمة للتعيين لا يعتبر في ذات الوقت وبالضرورة تحديد للإداة القانونية اللازمة لانتهاء الخدمة للاستقالة بنومها ، إذ يتمين للتعيين بهذه الإداة النص على ذلك صراحة .

( ملف ١٧٩/٢/٨٦ - جلسة ١٩٨٤/٥/١٦ )

## الفرع التاسع احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

قامعدة رقم ( ٢٧٢ )

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس - احالتهم الى المعاش المبكر صحيا - صدور قرار الاحالة بناء على تقرير أحد الأطباء لا تقرير القومسيون الطبى العام - يجعله مشويا يعيب مخالفة القانون فيكون باطلا لا معدوما - انقضاء الميعاد المقرر للسحب أو الإلقاء يجعله صحيحا مرقبا لا اثره .

بالخص التالى :

إذا كان قرار احالة عضو هيئة التدريس بالجامعات الى المعاش لأسباب صحية قد صدر دون احالة الى القومسيون الطبى العام لاثبات حالته الصحية اكتفاء بتقرير مقدم من أحد الأطباء ، وهذا التقرير لا يغنى من تقرير القومسيون الطبى العام فى هذا الصدد ، ومن ثم يكون قرار الاحالة الى المعاش قد صدر مشويا يعيب مخالفة القانون .

وبما أن اثر الميوب التى تشوب القرارات الادارية على هذه القرارات يختلف باختلاف درجة جسامتها ، فلتى بلغ الميوب حدا جسيما كما لو تجرد القرار من صفته الادارية ، أو صدر اغتصبا للسلطة فانه يعتبر معدوما ، ولا يعدو فى هذه الحالة أن يكون مجرد نعل مبدى معدوم الأثر قانونا ، فلا تلحقه حسنة ولا يكون قابلا للتنفيذ أو التصحيح أو الإجازة ، ومن ثم يجوز سحبه فى أى وقت دون التقيد بميعاد الطعن فيه . فإذا لم يبلغ الميوب هذا الحد من الجسامه كما لو كان مقصورا على مجرد مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ أو تاويلها أو اساءة استعمال السلطة أو كان الميوب الذى اتى به القرار من ميوب الشكل أو مجرد عيب من ميوب

عدم الاختصاص البسيطة التي لا تبلغ حد اغتصاب السلطة ، وهي بوجه الإلغاء المقررة قانونا ، كان القرار باطلا لا معدوما ويجب مراعاة الميعاد القانوني عند طلب الغائه أو سحبه . فمضى على هذا الميعاد دون سحب القرار أو طلب الغائه أصبح حسيما وامتنع سحبه أو الغاؤه وعندئذ تترتب عليه كاتبة آثاره القانونية .

ولما كانت إحالة الموظف الى القومسيون الطبي لاثبات حالته الصحية تهيدا للنظر في حالته الى المعاشي هي اجراء شكلي اوجب القانون اتخاذه قبل انتهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية لتقدير حالته الصحية على اساسه . واغفال هذا الاجراء يعيب القرار الصادر بالاحالة الى المعاشي يعيب مخالفة القانون بمغناها العلم بغيطله ، ولكنه لا يجاوز حد البطلان الى حد اعتباره معدوما ، ومن ثم يتعين عند طلب الغائه أو سحبه مراعاة المواعيد المقررة قانونا لطلب الإلغاء والسحب . ولما كان قرار الاحالة الى المعاشي في هذه الحالة قد صدر مشويا يعيب مخالفة القانون لأغفال اجراء شكلي اوجبه القانون وهو احواله الى القومسيون الطبي ابتداء . فعلى مقتضى ما تقدم يكون قرارا باطلا قليلا للإلغاء أو السحب في الميعاد القانوني . ولما كان هذا الميعاد قد انقضى دون سحب القرار أو طلب الغائه فانه يصبح ممتنع الإلغاء أو السحب ويكون شأن القرار الصحيح قانونا ، وتترتب عليه كلفة آثاره وفي مقدمتها تسوية محاشيه على النحو الذي تضمنه القرار .

( نقوى ٧٤٩ مى ١٠/٣١ / ١٩٥٩ )

### قامسدة رقم ( ٣٧٣ )

#### المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احوالهم الى المعاشي للمعجز لأسباب صحية — اثبات حالة المعجز — يكون بقرار من القومسيون الطبي العلم وفقا للمادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يقضى من هذا الحكم نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ .



### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة يبرى على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما لم يرد بشأنه نص في القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات ، وذلك أخذا بمفهوم المخالفة للبند الرابع من المادة ١٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وتطبيقا لحكم المادة ١٢ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ بشأن المؤسسات المالية التي تقضى بأن تبرى على موظفي المؤسسات المالية أحكام قانون الوظائف المالية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في انفراد الصادر بإنشاء المؤسسة أو اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة . وذلك باعتبار الجامعة مؤسسة علمية .

ولما كان القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم ينظم موضوع اثبات حالة العجز لأسباب صحية عن القيام بأعمال الوظيفة ، ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الخصوص الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم موظفي الدولة .

وتنص المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انه « ثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة » . ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية تبيل نفاذ إجازته المرضية وألا تعديدية ما لم يطلب الموظف نفسه الأقالمة الى المعاش دون انتظار انتهاء إجازته » . وهذا النص قاطع في الدلالة على ان عدم اللياقة للخدمة صحيا يجب ان يثبت بتقرير من القومسيون الطبي العام وهو الهيئة الطبية الفنية التي وكل اليها المشرع أصلا البت في كافة شئون الموظفين من الوجبة الصحية سواء عند تعيينهم أو إحالتهم الى المعاش أو فصلهم من الخدمة لأسباب صحية . أما نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ على ان عضو هيئة التدريس يحال الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة إذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بمد انقضاء الإجازات المقررة في ( ج - ٤٧ - ج ١٢ )

المادة ٥٧ — كما يحال الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت في أي وقت انه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق . هذا النص لا يفيد ولا يعنى احلال مجلس الجامعة محل القومسيون الطبي العام في اتخاذ اجراء هو من صميم اختصاصه وهو اثبات حالة الموظف من الناحية الصحية اذا رأى حالته الى المعاش لاحد السببين المشار اليهما — وانما يعنى النص تخويل مجلس الجامعة الحق في طلب احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش متى توافر احد هذين السببين وكلاهما يقتضى اثبات حالة العضو من الوجهة الصحية ، ولا يكون ذلك الا بتقرير من الجهة المختصة وهو القومسيون الطبي العام — يقدم الى مجلس الجامعة لتقدير حالة العضو على هديه .

( فتوى ٧٤٩ في ٢١/١٠/١٩٥٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٧٤ )

##### المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش — تقريرها وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات في احدى حالتين — حالة عدم القدرة على العمل بعد المرض ، وحالة المعجز لأسباب صحية من القيام به على الوجه اللائق .

##### ملخص الفتوى :

إن المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون الذي كان معمولاً به عند صدور قرار الاحالة الى المعاش تنص على ان « يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بعد انقضاء الاجازات المقررة في المادة ٥٧ . . . » وكذلك يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت في أي وقت انه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق . »

ويستند من هذا النص أن عضو هيئة التدريس يحال إلى المعاش في إحدى حالتين :

الأولى « إذا مريض واستند الإجازات المنصوص عليها في المادة ٥٧ ولم يعد قادرا على القيام بعمله بعد ذلك » .

الثانية « إذا عجز لأسباب صحية عن الإضطلاع بعمله على الوجه اللائق » .

( فتوى ٧٤٩ في ٢١/١٠/١٩٥٩ )

#### قاعدة رقم ( ٢٧٥ ) :

##### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - أعضاء من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش - هذا القرار يتضمن قاعدة عامة تقتضها تيسر اعتزال الخدمه لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ودون ما قيد للأفراد من أحكامه سوى أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش من العاملين بقوانين المعاشات الحكومية .

##### ملخص الفتوى :

من حيث أن المادة ( ١ ) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش تنص على أن يوافق الوزراء وبمقتضى حكمهم كل فيما يخصه - في إصدار قرار إحالة العاملين المدنيين إلى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك وفقا للقواعد الآتية : ( أ ) أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش معاهلا بمقتضى قوانين المعاشات الحكومية ( ب ) ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب من الثمانية والخمسين ألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة ١٩٥٥ « و يبين من هذا النص أن المشرع وضع بالقرار المشار إليه قاعدة عامة تقتضها تيسر اعتزال الخدمه لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ، ودون ما قيد للأفراد من أحكامه سوى أن يكون طالب الإحالة إلى المعاش من العاملين المدنيين بالدولة جاز له الاستفادة من أحكام القرار المشار إليه بنفس النظر عما إذا كان خاضعا

لأحكام قانون المعلمين المدنيين بالدولة أو لأحكام قانون خاص مادام هذا القانون لا يمنع من اعتزال الخدمة بالطريق الذي رسمه القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه .

ومن حيث أنه لا حجة في القول بأن هذا القرار مقصور التطبيق على المعلمين الخاضعين لأحكام قانون المعلمين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تدعوى أن هذا القانون هو الذي أشير إليه في ديباجة القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ دون التواتين الخاصة التي تحكم بعض طوائف من المعلمين بالدولة — لا حجة في هذا القول لأن الإشارة في الديباجة إلى قانون دون آخر لا يصح أن تكون قيداً على ما أطلقه النص ، فضلاً عن أن الإشارة في ديباجة القرار إلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تجعل دلالة قصر أحكام هذا القرار على المعلمين بذلك القانون دون المعلمين بأحكام موافين خاصة ، لأن هذا القانون يسرى أيضاً على المعلمين بموافين خاصة فيها لم يرد فيه نص في تلك الموافين وذلك وفقاً لحكم المادة (١) من قانون المعلمين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتضمن حكماً مشابهاً .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، فإن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الذين يخضعون لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات ، يخضعون من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٤ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه فيحق لهم أن يطلبوا الإحالة إلى المعاش وفقاً لأحكامه ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — المشار إليه قد نظم إحالة أعضاء هيئات التدريس إلى المعاش في حالة قيام أسباب صحية تحول بينهم وبين الاستمرار في العمل ، ذلك لأن هذا التنظيم يفتل من تيسير اعتزال الخدمة لطلاب الإحالة إلى المعاش ، وليس من شأن التنظيم الأول أن يحرم عضو هيئة التدريس من الإفادة من التنظيم الثاني .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه يسرى على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

## الفصل الرابع المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٢٧٦ )

الفرع الأول

المترتب

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس - الفقرة الثانية من الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ - نصها على احتفاظ أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بمرتباتهم هذه لمعينهم من « وظائف حكومية » - المقصود بالوظائف الحكومية في مفهوم هذه الفقرة - هو وظائف الحكومة والهيئات العامة .

ملخص الفتوى :

إن تعبير « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية من جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ قد استعمل لتصرف دلالة إلى الوظائف الحكومية بالمعنى الضيق ووظائف الأشخاص العامة المصلحة من مؤسسات وهيئات عامة - يؤيد ذلك ما يلي :

أولاً : تنص المادة ٦٣ من قانون الجامعات مالف الذكر على أن « تجوز ائارة أعضاء هيئة التدريس لجامعة اجنية أو معهد على نى مستوى الكليات الجامعية أو للعمل بوزارات الحكومة ومجالس والهيئات العامة والدولية أو جهة غير حكومية » .

وهذا النص حين إجاز الإارة الى وزارات الحكومة ومجالس والهيئات العامة اعتبرها جميعا هيئات حكومية يظلل أنه إجاز بمعد

ذلك مباشرة الاعارة الى جهة غير حكومية . فالجهة الحكومية — ووظائفها بالضرورة حكومية — في نظر المشرع عند وضع هذا القانون تدخل فيها الهيئات العامة . وهذه دلالة مقنعة لهم تعبير « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية المخاضر اليها بحيث تشمل وظائف الهيئات العامة التي اعتبرها المشرع جهة حكومية في نص المادة ٦٣ المذكورة .

ثانيا : تنص الفقرة الثالثة من جدول المرتبات . الملحق بقانون الجامعات على أنه : « واذا كان للمعيد خدمة سابقة محتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفه المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منح مرتبا قدره عشرين جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » .

ويمكن أن يؤخذ من هذا النص أنه اذا كان للمعيد خدمة سنتان في وظيفة فنية ولم يفرق النص بين وظائف الحكومة والهيئات العامة « وكان مرتبه قد بلغ في هذه الوظيفة بهيئة عامة عشرين جنيتها عين معيدا بهذا الرتب — فاذا كان معنى « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية لا يشمل وظائف الهيئات العامة فانه طبقا لهذا المعنى ما كان يجوز تعيين هذا المعيد بعشرين جنيتها لتجاوز هذا الرتب أول مربوط وظيفه المعيد بما لا يجوز طبقا للفقرة الثانية اذا كانت الوظيفة السابقة في هيئة عامة ، وبذلك يستخلص المعنى المستخلص من كل من الفقرتين حيث يؤدي تطبيق كل منهما نتيجة تعارض الأخرى . وهو تعارض لا يتسنى رفعه الا بصرف معنى « الوظائف الحكومية » في الفقرة الثانية ليشمل وظائف المؤسسات والهيئات العامة فضلا عن وظائف الحكومة المركزية .

ويخلص مما تقدم أن بقانون الجامعات من الشواهد ما يقتضي من أن عبارة « الوظائف الحكومية » الواردة في الفقرة الثانية المذكورة قد قصد بها وظائف الحكومة والهيئات العامة .

### قاعدة رقم ( ٢٧٧ )

#### المبدأ :

الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ - نصه على احتفاظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية بأخر مرتب كان يتقاضاه فيها إذا كان يزيد على بداية رتب الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة حتى ولو جاوزت نهاية رتبها - احتفاظه بما يجاوز نهاية المربوط بصفة شخصية .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ينص في الفترة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت الملحق به . . . والمعدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ - على أن « ... » يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في الوظائف ، إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية « ومؤدى هذا النص هو أن يحتفظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية ، بأخر مرتب كان يتقاضاه في هذه الوظيفة ، إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة ، حتى ولو جاوز نهاية مربوطها .

( فتوى ٢٠٨ في ١٩٦٦/٢/١٥ )

### قاعدة رقم ( ٢٧٨ )

#### المبدأ :

جامعات - أعضاء هيئة التدريس - القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين رتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعمين فيها - سريته على عضو هيئة التدريس الذي يعين رئيسا لمجلس الإدارة وعضوا منتدبا بلحدي شركات القطاع العام - التزام هذه الأخيرة بإقامة احكامه عند تعيينها لرتبة في الشركة .

### ملخص الفتوى :

اذ وضع عدم امكن الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام ، وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بأحد المعاهد العليا فانه لا يكون ثمة مجال لبحث الجمع بين المرتب والمعاش الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى ، فظاهر الامر ان المقصود بسؤالها هو الجمع بين معاش الدكتور المعروضة حالته باعتباره أستاذاً مساعداً بالجامعة وبين مرتبه كأستاذ متفرغ ( فى المقام الاول ) وهو المرتب الذى سيضاف الى مرتبه فى شركة النصر . اذ ان مرتب الأستاذ غير المتفرغ هو الذى يعنى وزارة التعليم العالى ويدخل فى اختصاصها دون ما عداه من مرتبت يتقاضاها السيدان المذكوران من شركة النصر للأغذية .

واذا كان الامر على الرغم مما تقدم يتعلق بالجمع بين المعاش والمرتب فى شركة النصر ، فانه يتمين حينئذ الرجوع الى احكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بمجم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ، الذى ينص فى مادته الاولى على انه : « لا يجوز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق من الحكومة او المؤسسات العامة قبل التعيين فى هذه الشركات . ومع ذلك يجوز لمجلس ادارة الشركة بعد موافقة وزير الخزانة - ان يقرر الجمع بين المعاش والمرتب الذى يتقاضاه الموظف عند التعيين فى الشركة » .

« فلما جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند امتزائه الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ ( مائة جنيه ) فى الشهر او كان سن الموظف قد جاوز عند تعيينه فى الشركة سن الناقية والسنتين فيصدر القرار المشار اليه من رئيس الجمهورية » . اذ ان هذا القانون هو الذى يحكم الحالة المعروضة دون القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى والذي يتعلق بالجمع : « بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يغاد العمل فى



الحكومة أو من إحدى الهيئات أو المؤسسات المساهمة ذات المزايا المستقلة أو الملحقة . وفقا لحكم المادة الأولى من القانون وهو ما لا يتواءم في الحالة المعروضة . ولذلك فإنه نظرا لعدم تحديد مرتب السيد المعروضة حالته في شركة النصر للأغذية المحفوظة حتى الآن ، فإنه يتعين مراعاة أحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ عند تحديد هذا المرتب .

( مرقى ٩٤٤ فى ١٩٦٢/٨/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٣٧٩ )

#### المبدأ :

القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات -دلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ - احتفظوا أن يعين من أعضاء هيئة التدريس والمعينين من كانوا يشغلون وظائف حكومية بأخر مرتب لهم فى هذه الوظائف - عدم استفادة من كان يشغل وظيفة رئيس مجلس إدارة إحدى الشركات من هذا الحكم - أساس ذلك أن هذه الوظيفة ليست حكومية - لا جدوى من الاستناد إلى التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

#### ملخص التمسوى :

إن القاعدة الثانية من القواعد الملحق بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المستقلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ تنص على أن يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعينين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية

وتسوى طبقا لاحكام هذه القاعده من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات  
امضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفي الحكومة السابقين مع عدم  
صرف اية مروق مالية عن الماضي .

ولما كانت شركة النصر للكيماويات الدوائية هي شركة مساهمة  
مصرية خاضعة لاحكام القانون الخاص وتتبع وسائله واساليبه في ادارة  
امورها وعلى ذلك فلا تعتبر وثيقة رئيس مجلس ادارتها من الوظائف  
الحكومية التي تخول شغلها الحق في الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة  
التدريس بالجامعة .

ولما كان من ضمن ابتداء في وظيفة الامتياز من خارج هيئة التدريس  
يمنح بداية ربط هذه الوظيفة بشرط ان يكون مسئوليا مدة ثلاث عشرة  
سنة من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس او ليسانس او ما يعادلها  
ومن لم يكن مسئوليا الشرط المشار اليه عند التعيين يمنح هذا المرتب  
من تاريخ استيفائه ويسلم المرتب على حسب الجدول الملحق بالقانون  
المشار اليه ( الفقرة رقم ٥ من قواعد تطبيق جدول المرتبات في جامعات  
الاقليم الجنوبي ) ولا حجة فيما تدّعى من ان التفسير التشريعي رقم ٥  
لسنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦  
لسنة ١٩٦٤ - بصرف النظر عما يوجه هذا التفسير التشريعي من  
طعن يتجاوز حدود التفسير - قد نص في البند ٣ منه على انه يجوز النقل  
والندب بين جهاز العولة الاداري وبين الشركات التابعة للمؤسسات  
المعتمدة طبقا للقواعد والشروط التي يقررها رئيس الجهاز المركزي  
للتنظيم والادارة - وذلك لانه فضلا عن ان هذه القواعد لم تصدر الا في  
١٣ من أغسطس سنة ١٩٦٦ أي في تاريخ تال لتاريخ صدور القرار  
الجمهوري رقم ٢٠٢١ لسنة ١٩٦٦ الصادر في ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٦  
بتعيين السيد الدكتور ..... استاذًا بالجامعة فان الشئاع  
قد تعدد بنص خاص في قانون تنظيم الجامعات السالف البيان ان يحتفظ  
لموظفي الحكومة عند تعيينهم بوظائف هيئة التدريس بالجامعات بأخسر

مرتّب كانوا يتقاضونه — وهذا الحكم الخاص لا يمتد أثره الى غير هؤلاء  
من العاملين في الشركات العلنية .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للتقوى  
والتشريع الى ان وظيفة رئيس مجلس ادارة شركة النصر للكهرباء  
الدوائية لا تعتبر وظيفة من الوظائف الحكومية التى تخول شاغلها الحق  
فى الاحتفاظ براتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة ويمنح اول مريوط  
الوظيفة التى عين فيها (١)

( مئوى ٧٧٢ بتاريخ ١٩٦٧/٦/٢١ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٠ )

##### المبدأ :

النص على احتفاظ من يعين عضوا بهيئة التدريس او معيدا من كانوا  
يشغلون وظائف حكومية بأخر مرتّب كان يتقاضاه — احتفاظه بالمرتّب بصفة  
شخصية او جلوز أقصى مريوط الوظيفة — وظائف شركات القطاع العام  
لا تعتبر من الوظائف الحكومية فى مفهوم هذا النص — أساس ذلك ان  
هذه الشركات تتخذ جميعها شكل شركات مساهمة وتخضع لاحكام  
القانون الخاص — لا محل للاستناد الى جواز النقل من فئة جهة حكومية  
الى وظيفة مماثلة باحدى هذه الشركات او العكس — أساس ذلك ان  
هذا النص استثنائى ولا يجوز التوسع فيه او القياس عليه .

##### ملخص التقوى :

الاعادة الثانية من القواعد الملحقه بالقانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٥٥  
فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المعدلة بالقانون  
رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٣ نص على أن يرأس عند تعيين أعضاء هيئة  
التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر  
مرتّب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مريوط

الوظيفة التي يعينون فيها وإذا كان هذا المرتب يجب أن يقتصر على الوظيفة الاحتفظوا به بصفة شخصية وتيسر طبقاً لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفي الحكومة السابقتين مع عدم صرف أية مروق مالية من الماضي .

ولما كان قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ يقتضى في المادة ٢٣ منه بأن تعتبر شركة قطاع عام (١) كل شركة يملكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة (٢) كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يملك جزءاً من رأس مالها وذلك إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومي ذلك .

ويجب أن تتخذ هذه الشركات جميعها شكل شركة المساهمة — كما يقتضى في المادة ٣٥ منه بأنه يجب نشر نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه في السجل التجارى وفقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون التجارة كما يجب نشر ملخص نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه في صحيفة الشركات .

وإن المادة (٣٦) من هذا القانون تقتضى بأن يكون بكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية إلا من تاريخ شهر نظامها في السجل التجارى .

وتنتقل إلى الشركة بمجرد شهرها في السجل التجارى آثار جميع التصرفات التي أجريت لحسابها قبل الشهر كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التي انشأت في تأسيسها .

ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذي يطرأ على نظام الشركة إلا من تاريخ شهر التعديل في السجل التجارى .

ويبين من هذه النصوص أن شركات القطاع العام تتخذ جميعها شكل شركات المساهمة وهي تخضع لأحكام القانون الخاص وتتبع وبسائله وإساليه في إدارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظائف العاملين فيها من الوظائف الحكومية التي تخول شاغلها الحق في الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة أو وظيفة المعيد .

ولا يغير من هذا الرأي ما تنص عليه المادة ٢٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أنه يجوز نقل العامل من أي جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ذلك أن التعيين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات لا يكون عن طريق النقل من وظائف شركات القطاع العام لاختلاف الشروط اللازمة لتولّيها وتولى وظائف كل من هاتين الجهتين وأن النص في قانون الجامعة على احتفاظ من يعين في وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة معيد من موظفي الحكومة بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في الحكومة قبل تعيينهم في وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة المعيد هو نص استثنائي لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه فلا يفيد منه إلا من كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه في هيئة التدريس أو بوظيفة معيد .

ولما كانت وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر وظائف حكومية فإن من يعين منهم بهيئة التدريس بالجامعة أو بوظيفة معيد لا يستفيد من حكم القاعدة سالفه الذكر وإنما يمنح راتب الوظيفة التي يعين فيها المقرر في الجدول المرافق للقانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته وبالمساواة المبنية فيه .

لذلك انتهى رأي الجمعية إلى أن وظائف شركات القطاع العام

لا تعتبر من الوظائف الحكومية التي تخول شغلها الحق في الاحتفاظ برواتبهم عند تعيينهم بهيئة التدريس أو بوظائف المعيدين في الجامعات ويمنح من يعين منهم في هذه الوظائف راتب الوظيفة التي يعين فيها المقرر في الجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته بالضوابط المبينة فيه .

( فتوى ١٩٥ بتاريخ ١٩٦٨/٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٢٨١ )

#### المبدأ :

جامعة الأزهر — مرتبات ورواتب إضافية — المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ — نصها على معاملة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة — قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — النص في الجدول الملحق بهذا القانون بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك في علاوة الدورية أو قلتها » — ورود النص ذاته في جدول المرتبات والمكافآت المستبدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — امتناع الرجوع في هذا الشأن إلى أحكام العلوات الإضافية المقررة للمعالمين بالكادر العام — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ — عدم انطباقه على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خامسة .

#### ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعامل أعضاء هيئة

التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معالجة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة ... »

وقد نص الجدول الملحق بقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنبها سنوياً دون أن يؤثر ذلك في علاوته الدورية أو منتها » ولما استبدل بهذا الجدول جدول المرتبات والمكافآت المقصود عليه في المادة الرابعة من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ ورد النص ذاته في هذا الجدول ، الأمر الذي يمتنع معه الرجوع إلى أحكام العلاوات الإضافية المقررة للعاملين بالكادر العام إذ لن تطبق أحكام هذا الكادر على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة لا يثنى إلا عند عدم وجود النص الخاص وهو ما تنص عليه المادة الأولى بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين من عدم سريان الأحكام الواردة به على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين ، وهو ما اكده أيضاً قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها إذ بعد أن تمتعت المادتين الأولى والثانية بمنح راتب إضافي لموظفي الكادر العالي من الدرجة السادسة إلى الدرجة الرابعة الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها وإن يحصل على الدكتوراه وهو في الدرجة الثالثة نصت المادة السادسة من هذا القرار على أنه « ولا تمنح الرواتب المشترط إليها في المادتين ١ و ٢ الموظفين الذين يعملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة » .

ولئن كان هذا القرار قد عمل بمقتضى ذلك بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ الذي أضاف إلى البند ١ من المادة الأولى منه فقرة جديدة نصها الآتي : « كما يمنح هذا الراتب للحاصلين على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا تكون مدة دراسته كل منهما سنة على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين بذات الشروط » .

فلن هذا الحكم الجديد وقد أصبح جزءا من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ لا يطبق على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى احكام كادرات خاصة طبقا للمادة السادسة من هذا القرار ، ويتمين بحث مدى معادلة دبلومات الدراسات العليا لدرجة الماجستير من حيث ما يقوم من هذه الدبلومات مقام الماجستير في المركز الوظيفي للمعيد وينظر الى مستوى التاهيل العلمى لكل منهما .

( فتوى ١١١٧ م ١٩٦٩/١٢/٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٢ )

#### المبدأ :

الأصل أن الجهة المعار اليها تتحصل بمرتب المعار - الاستثناء هو أن تتحصل الجامعة المعيرة بمرتب المعار - أثر ذلك - احقية عضو هيئة التدريس لرتبه الأصلى وبندل الجامعة .

#### ملخص الفتوى :

أن المشرع لاجاز املارة اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل في تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الأجنبية والهيئات والمؤسسات الدولية وبوزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها وبمؤسساتها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد واشترط كإصل عام أن تتحصل الجهة المعار اليها المفسو بمرتبة واستثناء من هذا الأصل لاجاز للجامعة في الأحوال الخاصة التي تقدرها أن تتحصل بمرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنفس مريح بأقدميته وعلاواته وكلمة مميزات وظيفته الأصلية وأجاز شغل وظيفته بترجتها في الصالة التي تكون فيها الاعارة بدون مرتب وانصر هذا الحكم على ذلك الصالة فقط ولم يطلبه على الاعارة بمرتب ، ومن ثم لا يجوز شغل وظيفه المعار بمرتب وانها يتمين الإبقاء عليها شافرة لحين مودعة اذ بذلك يتوافر المعرف المالى اللازم للوفاء بمرتب المعار الذى التزمته به الجامعة المعيرة



ولما كان المرتب في عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل إذا أطلق غير قيد كاصلاح قانوني بجميع الزايات المتعلقة بالوظيفية والتي يلحقها المشرع بالمرتب الأصلي لتأخذ حكمة وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه ونحجب بحجبه . فان المعار بمرتب من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة الى جامعة بيروت والذي يتم اعثاره ، رعاية للعلاقة الخاصة التي تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية ويستحق مرتبه الاسنى وبذل الجامعة الملحق به وفقا لما هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق اعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبذل الجامعة .

( ملف ٦٥٦/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨ )

### قاعدة رقم ( ٢٨٢ )

المبدأ :

المعيدون — تسوية هالتهم وفقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ —  
رفع راتبهم من ١٥ جنيها الى عشرين جنيها — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين اذا لم تكن لهم مدة خدمة سابقة وانقضاء سنتين اذا كانت لهم مدة خدمة سابقة في وظيفة تالية ذات درجة مالية معينة .

ملخص الفتوى :

ان البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين ، بجامعات الاقليم الجنوبي الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة ينص على أن :

( م — ٤٨ — ج ١٢ )

« تسوى حالة المعيد على أساس منحة خمسة عشرة جنيهًا شهريًا تزداد إلى عشرين جنيهًا بعد سنة من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد بالجدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقًا للجدول الملحق بهذا القانون .. فإذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها وظيفة المعيد فتسوى حالته على أساس منحة عشرين جنيهًا شهريًا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد — ويسلسل مرتبه وفقًا للجدول الملحق بهذا القانون ».

ويستلزم من هذا النص أن المشرع في سبيل تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على أعضاء هيئة التدريس والمعنيين الحاليين بالجامعات بالإقليم الجنوبي — حدد للمعيد راتبًا شهريًا مقداره خمسة عشر جنيهًا على أن يرفع إلى عشرين جنيهًا بعد سنة من تاريخ تعيينه وتسلسل مرتبه وفقًا للجدول سالف الذكر فإذا كان للمعيد خدمة سابقة مائة يشترط لمنحه هذا الراتب الأخير شرطان :

الأول : ألا تقل مدة هذه الخدمة عن سنتين .

والثاني : أن تقضى في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية وظيفة المعيد ..

سما يدل على أن المشرع يستهدف توافر مستوى معين في المعيد لمنحة الراتب المذكور ، ويتحقق هذا المستوى بانقضاء سنة منذ تعيين المعيد إذا لم تكن له خدمة سابقة وبانقضاء سنتين إذا كانت له خدمة سابقة في وظيفة فنية ذات درجة مالية معينة — وغنى عن البيان أنه يلزم هذا المستوى وتحقيق هدف المشرع لا يتحقق كلاهما إلا بشغل الوظيفة الفنية السابقة شغلًا فعليًا وتقاضى راتب عنها يعادل أول مربوط وظيفة المعيد ، فلا يفنى في هذا الصدد مدد الخدمة الاعتبارية ..

فإذا كانت الطبيعة قد شغلت قبل تعيينها معيدة وظيفة طبية اجتاز براتب شهري مقداره ١٢ جنيهًا اعتباراً من ١١ من فبراير سنة ١٩٥٦

حتى ٢٠ من مارس سنة ١٩٥٧ بمستشفى العمرداش ثم ضمت هذه  
المدة الى مدة خدمتها واعتبرت في الدرجة السادسة فرضاً من ١٧ من  
يونية سنة ١٩٥٦ — فعلى مقتضى ما تقدم لا تكون قد شغلت بصفة فعلية  
خلال هذه الفترة وظيفة فنية تعادل في بدايتها بداية مربوط وظيفة المعيد  
وهي خمسة عشر جنيتها شهرياً ، ومن ثم يتخلف في شأتها شرط قضاء  
السنتين في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية مربوط المعيد  
بعد خصم هذه الفترة من مدة خدمتها السابقة فلا تستحق راتباً بمقداره  
عشرون جنيتها شهرياً من تاريخ تعيينها بمعيدة في ٢٠ من يولية  
سنة ١٩٥٨ .

( فتوى ٥٠٠ في ١٢/٦/١٩٦٠ )

#### قاعدة رقم ( ٢٨٤ )

##### المبدأ :

تعيين العامل بالقطاع العام معيداً باحدى كليات الجامعة — احتفاظه  
بمرتبه الذي كان يتقاضاه قبل ترك الخدمة بالقطاع العام بنحو بشروطين —  
الا يكون هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة  
الجديدة — لا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة أو الدرجة  
الاعاد تعيينه فيها .

##### ملخص الفتوى :

ان القاعدة الثانية من التواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق  
بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون  
رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة  
التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر  
مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط  
الوظيفة التي يعينون فيها ، واذا كان المرتب يجاوز لقصى مربوط الوظيفة  
احتفظوا به بصفة شخصية » .

ومن حيث انه جاء بالبند « أولا » من القرار التفسيري رقم ٤ الصادر من المحكمة العليا بجلستها المنعقدة في اول مايو سنة ١٩٧١ « ان العادل في القطاع العام انذى يعاد تعيينه في فئة او في درجة اعلى في القطاع العام او في الجهاز الادارى للدولة يحتفظ بالمرتب الذى يتقاضاه في وظيفته السابقة ولو كان يزيد على اول مربوط الفئة او الدرجة التى أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة ».

ولما كانت القرارات التفسيرية الصادرة من المحكمة العليا لها قوة القانون كما انها ملزمة فان القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يكون واجب التطبيق على الحالة المعروضة ويكون قد عدل الحكم الوارد في القاعدة الثانية من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ».

ومن حيث ان الواضح من القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ احتفاظ العادل الذى كان يشغل وظيفة من وظائف القطاع العام بمرتبه الذى كان يتقاضاه عند تعيينه في فئة او في درجة اعلى سواء في القطاع العام او الجهاز الادارى للدولة ولو كان يزيد عن اول مربوط الفئة او الدرجة التى أعيد تعيينه فيها وذلك بشرطين اولهما : الا يجاوز العادل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة او الدرجة المعاد تعيينه فيها . ثانيا : الا يكون هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة .

وحيث انه ثبت ان المعيدة المذكورة كانت تحمل قبل تعيينها بالجامعة بالبنك الاهلى وهو شركة مساهمة ( قطاع عام ) برهـب قدره ٨٧٥ مليون و ٤١ جنيه وتركت الخصة بالبنك اعتبارا من ١٩٦٩/٣/٣١ ثم عينت معيدة للغة الانجليزية بكلية الآداب اعتبارا من ١٩٦٩/٣/١ برهـب قدره ٢٠ جنيه فانه لا يكون هناك فاصل زمنى بين تاريخ تركها لوظيفتها

السابقة وبين تاريخ تعيينها في وظيفة معيدة ، كما ان مرتبتها وقدره ٧٥٨ مليم و ٤١ جنيسة والذي كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى والمطلوب احتفاظها به لا يزيد على نهائية مربوط درجة المعيدة التى اعيد تعيينها فيها . ومن ثم فانها تكون مستوفية للشروطين الواردين فى القرار التقسيرى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ وبالتالي يحق لها الاحتفاظ بمرتبتها الذى كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيدة / .....  
المعيدة بكلية الآداب بالتميزا فى الاحتفاظ بمرتبتها الذى كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى .

( ملف ١٨٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٧/٢٦ )

### قامعة رقم ( ٢٨٥ )

المبدأ :

نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بإعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها — تفويضه للجنة التنفيذية للقانون فى ترقية مدير الجامعة ووكيلها وامضاء هيئة التدريس وقواعد تطبيقها ومكافآت الاساندة غير المتفرقين — تعرض اللجنة التنفيذية لرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة يجاوز حدود التعويض الذى يقتصر على الترقية وقواعد تطبيقها — تحديد المرتبات ليس نوعا من الترقية ولا تشمله قواعد تطبيقها ، اثر ذلك ينعين — اعمالا لجدا التدرج التدرجى — لتحديد الرتب المستحق للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام الرجوع للقواعد الملحقه بجستول المرتبات المرافق لقانون الجامعات تطبيقا لحكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص التمسوى :

ان المادة (٦١) من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها تنص على أن « ترقية مدير الجامعة

ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المترفعين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » .

وقبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ونص في المادة الأولى على أن « يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقة به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشار إليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الأزهر » ، وذلك اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ » .

ونص في المادة ( الثالثة ) على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون » ، ويعمل به من تاريخ نشره » .

وينص البند الثالث من الأحكام الملحقة بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فانهم يحتفظون بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعمنون عليها ويشترط ألا يتجاوز المرتب المحتفظ به نهاية مربوط المقرر للدرجة » .

ولقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ ونصت في المادة ( الأولى ) من مواد إصدارها على أن « يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليها المرافقة لهذا القرار ويلغى كل نص يخالف أحكامها » .

ونص المادة (١٩٠) من تلك اللائحة على أن « يكون تعيين المعيد بعد الاعلان عن الوظائف الشاغرة بترشيح رئيس القسم المختص » .  
«...»  
إلا إذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمرتبه القانوني الثابت

له قبل تعيينه معيدا لهذا تكن مرتبة يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظ به بصفة شخصية .

كما نصت المادة (١١٥) منها على أنه « مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة تسرى على جامعة الأزهر وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بها جميع الأحكام التي تسرى على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بها » .

ومن حيث أنه باستقراء تلك النصوص يتضح أن قانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ قد فوض اللائحة التنفيذية في وضع أحكام معينة تخص مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمعينين وقواعد تطبيقها ، وأنه قبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ وقضى بتطبيق قواعد وأحكام جدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بجامعة الأزهر ولقد قرر هذا الجدول الاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة بالكادر العام بمرتبة السابق بشرط ألا يتجاوز آخر الرتب المقرر لوظيفة المعيد وقدره ٦٥ جنيهاً وبعد ذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية لقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ التي نصت على إلغاء كل حكم يخالف أحكامها والاحتفاظ للمعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة بمرتبة كائلا ولو تجاوز بذلك نهاية الرتب المقرر للمعيد كما قررت في ذات الوقت تطبيق الأحكام السارية على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بها على نظرائهم بجامعة الأزهر وذلك مع مراعاة أحكامها وأحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

ومن حيث أنه إنسا كان الأمر كذلك فإن اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ تكون قد تجاوزت حدود التفويض المنصوص عليه بقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بدمرها

لمرتبة المعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة ذلك لأن هذا التفويض يجد حدوده في الترتيبات وقواعد تطبيقها وليس من شك في أن تحديد المرتبات لا يدخل في نطاق هذا التفويض فهو ليس نوعا من الترتيبات ولا تشملها قواعد تطبيقها .

ومن حيث أنه ترتباً على ذلك فإن الحكم الذي تضمنته اللائحة بتحديد مرتبة المعيد في المادة (١٩٠) يكون حكماً قائماً بذاته غير مستند لنص في قانون الأزهر وبالتالي فإنه أعمالاً لهذا التدرج التشريعي الذي يقضي بتطبيق الآداة الأعلى على الآداة الأدنى في التطبيق عند معارضتها يعمين تطبيق حكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ والرجوع إلى القواعد الملحقة بجدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لتصديق المرتبة المستحق للمعيد الذي كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام .

ومن حيث أن المعيد المعروضة حالته كان يتقاضى في وظيفته السابقة مرتبة قدره ٧٨ جنيهاً وهذا المرتبة يجاوز نهاية الرتب المقرر للمعيد فإنه لا يحتفظ منه إلا بما يساوي نهاية هذا الرتب وتدره (٦٥) جنيهاً طبقاً لنص البند (٢) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز احتفاظ السيد / ..... المعيد بجامعة الأزهر بكامل راتبه الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة بالكادر العام وأنه لا يحتفظ منه إلا بما يساوي آخر الرتب المقرر للمعيد وقدره ٦٥ جنيهاً شهرياً .



### قاعدة رقم ( ٢٨٦ )

#### المبدأ :

نقل أحد وكلاء النيابة من الفئة الممتازة لوظيفة معيد - يقتضى خفض الراتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأولى الى أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه أى الى ٢٠ جنيها سنويا بدلا من ٥٤٠ جنيها ويثبت عنه هذا الحد فلا يمنح علاوات حتى يحصل على الدكتوراه فيمنح العلاوات المقررة لها .

#### ملخص التفسير :

إن الفترة التاسعة من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص على أنه « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها بشرط ألا تتجاوز أقصى مربوطها » .

وبناء على هذا النص أنه إذا عين عضو هيئة التدريس أو المعيد بالجامعة نقلا من وظيفة حكومية ظل محتفظا بمرتبه الذى كان يتقاضاه من الجهة المنقول منها ، بادل هذا المرتب لا يزيد على أقصى مربوط الوظيفة التى عين فيها لماذا زاد عليه وجب انزاله الى أقصى هذا مربوط .

ومن حيث أن أقصى مرتب للمعيد طبقا للجدول المشار اليه هو ٢٤٠ جنيها سنويا لماذا حصل على الدكتوراه وصل أقصى مرتبه الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

ومن حيث أن وكيل النيابة من الفئة الممتازة يتلقى مرتبا سنويا مقداره ٤٨٠ جنيها وهو أول مربوط المرتب المقرر لهذه الوظيفة ، وهذا المقرر يجاوز أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه ( ٢٠ جنيها سنويا ) ومن ثم يكون مرتبه عند تعيينه من هذه الوظيفة

الأخيرة ببلغ ٤٢٠ جنيتها سنوياً ويثبت عند هذا الحد حتى يحصل على الدكتوراه فيمنح عندهذا العلاوة المقررة للمعينين الحاصلين على الدكتوراه وذلك على النحو المنصوص عليه في جدول المرتبات .

لهذا تنتهى رأى الجمعية الى ان تعيين وكيل النيابة من الفئة الممتازة معيدا بكلية الحقوق نقلا من وظيفة وكيل نيابة من الفئة الممتازة يقتضى تنزيل راتبه الى ٤٢٠٠ جنيتها سنوياً وهو أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه وتثبيت مرتبة عند هذا الحد فلا يمنح أية علاوات الى ان يحصل على الدكتوراه فيمنح عندهذا العلاوات المقررة للحاصلين على هذه الدرجة .

( نوى ١٩٥٩ لى ١٩٦١/١٢/٢٠ )

#### قائمة رقم ( ٢٨٧ )

##### المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — زيادة راتب المعيد من عشرين الى خمسة وعشرين جنيتها شهرياً بعد سنة — حساب السنة من تاريخ تعيينه او تكليفه فى وظيفة معيد — لا يؤثر فى ذلك ان يكون التعيين او التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ طالما ان السنة قد انقضت فى ظل العمل بهذا القانون — لا يغير من هذا النظر رقع راتبه بموجب هذا القانون الى عشرين جنيتها اعتباراً من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

##### ملخص التمسوى :

جاء فى جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ ان راتب المعيد ٢٤٠٠ — ج تزداد الى ٢٥ جنيتها شهرياً بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيتها سنوياً ومتفقاً ذلك ان المشرع قد

حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها شهريا ، وتحسب السنة من تاريخ تعيينه أو تكليفه في وظيفة معيد لأن التكليف والتعيين متنوان ولو كان التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ طالبا ان السنة قد انقضت في ظل العمل بالقانون الأخير ولا يغير من هذا النظر رفع راتبه بهذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أنه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخجعت للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ - ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة بإعانة غلاء المعيشة والإعانة الإضافية بالنسبة للمعاملين كافة بما يميم المعاملون بكادرات خاصة فان ذلك يجعل المصرف المالى لنفاذ قواعد أمانة الغلاء والإعانة الاجتماعية غير متوافر الأمر الذى يتعين معه إلغاء هاتين الإعانتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة في أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للمعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فان السيد / . . . . . المكلف بشغل وظيفة معيد يزداد راتبه الى ٣٠٠٠ جنيها سنويا بعد مضي سنة من تاريخ القرار الصادر بتكليفه في وظيفة معيد أو من التاريخ المعين في هذا القرار لنفاذه .  
( لغتوى ٣٣١ في ١٨/٢/١٩٦٧ )

قاعدة رقم ( ٢٨٨ )

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة المعدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ - نصه على أن مرتب المعيد ٢٠ جنيها يزداد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه ثم ينعج علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا - زيادة مرتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا في ظل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ تم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

### ملخص القسوى :

ان الجدول المرافق لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة قبل تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ كان ينص على ان مرتب المعيد ١٨٠ ج سنويا فإذ الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية بمقدارها ٢٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

واذا كان للمعيد خدمة سابقة بعقها سنتان على الأقل فى وظيفته فنية تعادل بدايتها وظيفه معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد .

وان المادة ٩٣ من هذا القانون تنص بان يعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا اتزه صدر قرار التعيين من مدير الجامعة وبن يكون التعيين بمقد لدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ويص فى المادة الرابعة على أن « يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
معيد	٦٠٠ — ٢٤٠	تزداد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ، ومن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك على موعد علاوته الدورية ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٧٢ جنيها سنويا ثم يمنح علاوته الدورية في موعدها .

وقد جاء الجدول الجديد خلوا من النص القاضى بأنه « وإذا كان للمعيد خدمة سابقة مئتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها ووظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » .

ومن حيث أنه ولئن كان استحقاق العلاوة تنشأ في حق العامل بعد انقضاء فترة معينة في صورتين ، أما من تاريخ التعيين أو من تاريخ منح العلاوة السابقة وأنه وفقا لما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة في ٢٠ مايو سنة ١٩٥٦ و ١٨ يونيو و ١٢ يوليو سنة ١٩٦٧ فإن النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص في صدد استحقاق العلاوات الدورية لا يعتبر تعيينا مبدئيا ذلك أن علاقة الموظف بالدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل أن خدمته تظل متصلة ولا يعمو الأمر أن يكون مجرد نقل من وظيفة الى أخرى في خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني ، وأنه لا يجوز أن يكون مثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق العلاوة الإغريقية الدورية فلا يتطع سريان هذه العلاوة بل تحسب في حقه لمدة التي سرت في صالح الموظف في

ظل الكادر العام وينح العلاوة بعد انقضاء سنة من تاريخ تعيينه الأول  
أو تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا أنه يبين من نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وانجدول  
المرفق له بعد تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ أن جدول الوظائف  
والمرتبات الملحق بهذا القانون وقد حدد راتب المعيد على النحو الآتي :

٢٤٠ - ٦٠٠ ج تزداد إلى ٢٥ ج فيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية  
مقدارها ٢٤ ج فيها سنويا ، ومقتضى ذلك أن المشرع وقد حدد راتب المعيد  
بعد سنة بخمسة وعشرين ج فيها أن تبدأ السنة من تاريخ التعيين في وظيفة  
بعيدا وليس من تاريخ منح العلاوة السابقة لأن هذه الزيادة إنما هي رفع  
لراتب المعيد بعد تضاء هذه الفترة في وظيفته وليست علاوة دورية فهي  
لا تمنح بصفة منتظمة أو دورية وإنما تمنح مرة واحدة بعد سنة من بدء  
التعيين تحقيا لحكمة خاصة هو رفع مستوى المعيد ماليا في بداية عهده  
بالخدمة فلا يسوغ منحه هذه الزيادة قبل استكمال سنة فعلية وقت تعيينه  
في هذه الوظيفة وهو ما سبق أن انتهت إليه الجمعية العمومية للقسم  
الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٦/٢٨ و ١٢/٧/١٩٦٧ بالنسبة  
إلى المندوبين المساعدين بمجلس الدولة الذين حدد الجدول المرفق للقانون  
رقم ١٤٤ لسنة ١٩٦٤ رواتبهم بذات الطريقة وهي ٢٤٠ - ٦٠٠ ج تزداد  
إلى ٢٥٠ ج بعد سنة ثم ١٨ ج سنويا بعد ذلك .

ومن حيث أنه ولئن كثرت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري سبق  
أن ألفت بجلستها المنعقدة في ٤ نوفمبر سنة ١٩٥٩ أن المشرع إذ نظم  
تعيين المعيد من بين موظفي الحكومة لم ينتظر إلى هذا التعيين باعتباره  
تعيينا مبدئيا بل نظر إليه على أنه مجرد نقل من إحدى وظائف الحكومة  
إلى وظيفة معيد بالجامعة وإن خدته تظل متصلة بها يستتبع عدم  
المساس ببركته القانوني الذي حصل عليه في وظيفة الحكومية فيها عدا  
المرتبة فلا يجوز أن يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد . ومن ثمة فلا يكون  
لنقل هذا النقل أثر على مود استئناف علاوة الأولى في وظيفة معيد

تتسبب المدة التي انقضت في ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

إلا أن هذه الفتوى صدرت في ظل العمل بالجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وقيل تعديله بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ، وقد كان هذا الجدول يردد النص المشار إليه سلفا والذي كان يقضى بأنه « إذا كان للمعيد خدمة سابقة بدتها سنتان على الأقل في وظيفة مئنة تعادل بدايتها وظيفته معيد ولم يكن مرتبة فيها قد بلغ مشرين جنيها تمنح مرتبة قدره مشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » وهو النص الذي خلا ملة الجدول الجديد المعدل بأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن زيادة راتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا في ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

( فتوى ٥٣٥ في ١٣/٥/١٩٦٩ )

الفرع الثاني  
اعانة غلاء المعيشة

قاعدة رقم ( ٢٨٩ )

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات — اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية — الفاؤها وضربها الى الرغب اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ بالتطبيق للمادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — الفاؤها وضربها الى رواتب العاملين بالشروط بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها بالنسبة الى وظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها كذلك بالنسبة الى رجال السلكين الدبلوماسى والقنصلى طبقا لنص المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ — عظم ورود الامتدادات الخاصة بهاتين الامتنتين فى ميزانية الخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ بالنسبة الى العاملين كافة بما فيهم العاملون بكندرات خاصة — ان ذلك : ضم اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعينين واعضاء هيئة التدريس بالجامعات اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ بقاء على التخصيم التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت الفقرة الاولى من المادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بق القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقتضى بان يستمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيها اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وتضاف الى مرتباتهم الاصلية اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٤ وظنى من هذا التاريخ جميع القواعد والقرارات المتعلقة بها بالنسبة



للخاصين لأحكام هذا القانون وقد استثنى من الخضوع لأحكامه بمقتضى المادة الأولى من قانون إصداره وظائف القوات المسلحة والشرطة والوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيها نصت عليه هذه القوانين .

وقد ألغيت هاتان الإعانتان وضمتا إلى رواتب العاملين فى الشرطة بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ وكذلك ألغيتا بالنسبة لوظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى جدول منات الرواتب الملحق بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل أحكام القانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لسباط القوات المسلحة كما ألغيتا بالنسبة لرجال السلكين الدبلوماسى والفنصلى بها نص عليه فى المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ بتعديل جدول الوظائف والمرتبات الملحق بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بنظام السلكين الدبلوماسى والفنصلى .

الا انه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٠ لسنة ١٩٦٥ يربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ ولم يورد الاعتمادات الخاصة بهاتين الاعانتين بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم المعاملون بكادرات خاصة ، وبذلك لم يعد ثمة مصرف مالى لهاتين الاعانتين اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٥ وتضمن من هذا التاريخ اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعبددين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى قضى بشرين الاحكام المتعلقة بالقضاء اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وضهما الى المرتب على العاملين بالوظائف التى تنظمها قوانين وكادرات خاصة .

( نقى ٢٢٨ فى ١٨/٢/١٩٦٧ )

### قائمة رقم ( ٢٩٠ )

#### المبدأ :

تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ - احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت اليها امانة غلاء المعيشة - اثر ذلك - عدم جواز منحهم امانة غلاء معيشة مرة اخرى ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم امانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا اليها امانة غلاء المعيشة فممنذ يستحق تلك البداية و امانة غلاء المعيشة حتى يتم جسها الى المرتب في ١٩٦٥/٧/١ .

#### ملخص الفتوى :

ومن حيث ان القاعدة الثانية من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحقه بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة محللة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على انه « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كفوا يتقاضونه اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعمنون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بمسلة شخصية .

وتطبيقا لذلك ولما كان تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١. يترتب عليه احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت اليها امانة غلاء المعيشة فانه لا يجوز منح ايهم امانة غلاء معيشة مرة اخرى لما يترتب على ذلك من تكرار أو ازدواج منح تلك الامانة وهو ما لا يجوز قانونا وذلك ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم امانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا

اليه اعانة غلاء المعيشة تمتدذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى ذلك المرتب ١٩٦٥/٧/١ ، لأنه لا يترتب على منحه تلك الاعانة بالجامعة أى ازدواج فى منحها اذ لم يحتفظ له باعانة الغلاء التى سبق منحها له فى وظيفته السابقة .

ويصدق ذات الحكم بالنسبة لمن عين عضوا بهيئة التدريس بمعد ١٩٦٤/٧/٢٠ وقيل ١٩٦٥/٧/١ ولم يحتفظ له بمرتبه السابق لأنه كان يشغل وظيفة غير حكومية ( بالشركات ) فيستحق اعانة غلاء معيشة اذا توفرت فيه شروط استحقاقها الأخرى .

( ملف ٢٥١/٢/١٦ - جلسة ١٩٧٠/١/٧ )

#### قاعدة رقم ( ٢٩١ )

##### المبدأ :

القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المظلية رقم ٢٣٤ - ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤١/١٢/١ - اشترطها فحين تصرف له الاعانة أن تكون له مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل - لا وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة بعد تعيينه فى الجامعات اذا كان قد أبض مدة مماثلة بوظيفة حكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

##### ملفنى التمسوى :

ومن حيث ان القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المظلية رقم ت ٢٣٤ - ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤١/١٢/١ كانت تنضى بانه :

» يشترط فحين تصرف له الاعانة أن يكون من العاملين بمسلة

منظمة وليس من المكلفين بخدشات وقتية وعارضة والمقصود بالخدمة المنظمة أن يكون الموظف أو المستخدم أو العامل مستمرا على القيام بإداء واجبات منظمة بصرف النظر عن فئة المستخدمين التابع لها ، ولا تصرف الامانة إلا لمدة مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل ، كما لا تصرف الامانة للعمال الذين يراعى في تحديد اجورهم ارتفاع تكاليف المعيشة .

ومن حيث أنه وقد احتفظ المخرج لم يعين من اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية ، بأخر مرتب كانوا يتقاضونه ، لأنه لا يكون ثمة وجه لاستقطاع امانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة طبقا للقاعدة بعد تعيينه في الجامعة اذا كان قد أمضى مدة مماثلة بالوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ ، وذلك على مكرس الحال بالنسبة لمن كانوا يشغلون وظائف غير حكومية فلا تصرف لهم امانة غلاء معيشة إلا بعد مضي ثلاثة اشهر عليهم في الخدمة الحكومية طبقا للقاعدة المتقدمة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق في هذا الشأن بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ و ٨ من مارس سنة ١٩٦٧ ، والى أنه يشترط لاستحقاق امانة غلاء المعيشة انقضاء مدة ثلاثة اشهر على التمين في احدى وظائف هيئة التدريس بالجامعة بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة غير حكومية قبل تعيينه في الجامعة ولا يلزم هذا الشرط بالنسبة لمن كان تعيينه في الجامعة من احدى الوظائف الحكومية اذا كان قد قضى مدة ثلاثة اشهر في الوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

( ملف ٢٥١/٣/١٦ — جلسة ١٩٧٠/١/٧ )

### قائمة رقم ( ٢٩٢ )

#### المبدأ :

استحقاق المبعوث من المعيين ومساعدى المدرسين اعانة غلاء المعيشة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٠ وللعلوة الاجتماعية فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ - يبلغ الستين جنيها التى تضاعف الى مرتب المعيد فى السنة الأولى يعتبر علوة دورية سنوية تستحق فى أول يناير أوور عام على تعيين المعيد .

#### المفص التفصى :

أن المادة ١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة إبان أن الفرض من البعثة سواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها هو القيام بدراسات علمية أو الحصول على مؤهل علمي أو كسب مران علمي - كى تبينت الجمعية العمومية من المادة ٤ من اللائحة المسالية الصادرة بقرار اللجنة العليا للبعثات رقم ٤١٥ فى ١٥/٢٠/١٩٧٨ تنفيذا للمادة ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر قواعد المعاملة المسالية للمبعوثين مقررت أن يتقاضى عضو البعثة الخارجية الموفد على نفقة البعثات مرتب الوطن من الجهة الموفدة التابعة لها البعثة من تاريخ سفره ، كما سرت المادة ١٨ من اللائحة المذكورة هذا الحكم بالنسبة لأعضاء البعثات الخارجية الموفدين على منح مقدمة للدولة . ومفاد ما تقدم أن المبعوث الموفد على نفقة البعثات أو على منح مقدمة للدولة يتقاضى مرتبه من الداخل وإن وجوده بالخارج للدراسة أو التدريب وليس للعمل . وبذلك فإن المبعوث لا يمد عاملا فى نطاق تطبيق القانونين ٦٣ لسنة ١٩٨٠ و ١١٨ لسنة ١٩٨١ المشار اليهما . وأما يضمن معاملة العاملين بالداخل عند تطبيق أحكام القانونين المذكورين على حالته .

فيستحق اعانة الغلاء الإضافية ثم العلوة الاجتماعية كلا فى مجال تطبيقها الزمنى .

واستظهرت الجمعية العمومية افتاءها السابق بجلستها المعقودة في ١٩/٣/١٩٨٠ والتي انتهت فيه الى أن مبلغ الستين جنيها التي تضاف الى مرتب المعيد في السنة الأولى تعتبر علاوة دورية سنوية تستحق في اول يناير التالي لمرور عام على تعيين المعيد تأسيسا من جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذي تضمن تفظيها متكاملا للعلاوات الدورية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة ، أي توظيفتي مدرس مساعد ومعيد ، وفي هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها في الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعد ذلك ، وطالبا أن هذا التنظيم قد ورد بالجدول في نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية المستحقة للمعيد ، فإن المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيها التي يستحقها المعيد في السنة الأولى ، فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فإنها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية تستحق في موعد استحقاقها وتتحدد بالقواعد والشروط التي تحكها وهو ما اكتمت عليه الجهة الأخذ به فلا تزال منذ هذا الرأي وتلخذه في الواقعة المطروحة .

( ملف ٩٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣ )

## الفصل الثالث الملاوة الدورية

قاعدة رقم ( ٢٩٢ )

المبدأ :

القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ يربط درجات أعضاء هيئة التدريس بدرجات رجال القضاء والنيابة — لا أثر له على مواعيد بدء استحقاق الملاوات الدورية .

ملخص التفسوي :

ان كل ما يترتب على ربط المرتبات المقررة لوظائف التدريس في الجامعات بمرتبات وظائف القضاء التي تعادلها هو حصول أعضاء هيئة التدريس على المزايا المقررة للوظائف المتعابلة لوظائفهم ، وكذلك على الملاوات المحددة لهذه الوظائف بثباتها ، ومواعيدها الدورية أي كل سنتين .  
أما فيما يتعلق بتحديد ميعاد بدء السنتين ، فانه إما كان أعضاء هيئة التدريس — أثناء خضوعهم لأحكام الكادر العام قبل صدور القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ الذي ربط درجاتهم بدرجات رجال القضاء والنيابة — يستحقون ملاواتهم كل سنتين مع مراعاة أول مايو ، فان ميعاد علاواتهم يظل مرتبطا بهذا التاريخ بعد ربط مرتباتهم بمرتبات رجال القضاء ، لأن هذا الربط لا يؤثر على ميعاد استحقاق الملاوة .

( انتهى ٤٦٤ في ١٩٥٢/١٢/٢٢ )

قاعدة رقم ( ٢٩٤ )

المبدأ :

تعيين الموظف الحكومي في وظيفة معيد بالجامعة — يعتبر نقلا يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني فيما عدا المرتب فلا يجوز ان يزيد على أقصى مربوط وظيفة المعيد — استحقاقه الملاوة الدورية بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحة الملاوة السابقة .

### ملخص التفسير :

نصت المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين في الكليات معيدون .

ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز أو جيد جدا في درجته الجامعية الأولى أو ما موقتها من الدرجات الطبية .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ويكون التعيين بعد الإعلان عن الحال الشافرة وبمقدار مدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص »

وجاء بجدول المرتبات الملحق بهذا القانون :

« المعيدون ١٨٠٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠٠ جنيها بعد سنتين ثم يمنحون علاوة دورية مقدارها ٣٠٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل الراتب ٤٢٠٠ جنيها سنويا » .

ثم صدر القانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ بتعديل المادة السابقة على أن يعمل به من ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ فأصبحت المادة ٨٦ بعد تعديلها بهذا القانون تنص على أن :

« يجوز أن يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بعد الإعلان عن الحال الشافرة بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد جدا في درجته الجامعية الأولى أو ما موقتها من الدرجات الطبية فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد . ويشترط للتعين بالتقدير الاخير أن يكون المرشح حاصلًا على تقدير جيد جدا في مادة التخصص .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من



مدير الجامعة بمقد لدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص .  
الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانوني  
الثابت قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط هذه  
الوظيفة » .

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون تطبيقا على الفقرة الأخيرة  
من النص المشار اليه ما يأتى :

« ولما كان النص يقتضى تعيين المعيد بمقد لدة سنة قابلة للتجديد  
وإن بعض المتقدمين لهذه الوظيفة يشغلون وظائف حكومية وتعيينهم فى  
وظيفة المعيد يكون بطريق النقل الى الجامعة فقد اقتضى ذلك النص فى  
التعديل المقترح على ابعائه بحالته السابقة بشرط الا يجاوز مرتبه أقصى  
مربوط وظيفة المعيد » .

وبعد ذلك صدر القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ وبدأ العمل به من ٢٠  
من سبتمبر سنة ١٩٥٦ وقد ردد فى المادة ٨٤ منه نص المادة ٨٦ من  
القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بعد تعديلهما بالقانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥  
مع تعديل يسرى فى شروط تعيين المعيد وأبقى الفقرة الأخيرة من المادة ٨٦  
من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ معدلة على النحو السابق بنصها الذى  
تقدم فكره .

ولما صدر القانون رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات  
بالجمهورية العربية المتحدة ردت ذات الأحكام السابقة فى المادة ٩٢ منه .

ويستفاد من مجموع هذه النصوص أن المشرع اذ نظم تعيين المعيد  
من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل  
نظر اليه على أنه مجرد نقل من إحدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد  
بالجامعة وإن خدشته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بمركزه  
القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته الحكومية فيما عدا المرتب فلا يجوز  
أن يزيد على أقصى مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لثل هذا

النقل اثر على موعد استحقاق علاوته الاولى في وظيفة معيد متحسب المدة التي انقضت في ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الاولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة — وهذا الحكم مطبق للقاعدة العامة التي سننها المشرع في المادة ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنظيها لموضوع استحقاق العلاوات الاعتيادية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تعيين موظفي الحكومة في وظيفة معيد باحدى الجامعات يعتبر بمثابة نقل ، ومن ثم يمنح المعيد علاوته الاولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

( ملئى ٧٨١ في ١٩٥٩/١١/٢٥ )

#### قاعدة رقم ( ٢٩٥ )

#### المادة :

تعيين المعيين من بين موظفي الحكومة وفقا لحكم المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لا ينظر اليه على انه تعيين مبتدأ من كل الوجوه وإنما ينظر اليه على انه نقل من بعض الوجوه من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد — يستتبع ذلك ان المعيد في هذه الحالة يحتفظ بالمركز القانوني الذي حصل عليه في وظيفته السابقة ومن ثم يستصحب موعد علاواته الدورية بالكادر العام بعد تعيينه معيدا — لا وجه للاحتجاج بفتوى الجمعية العمومية الصادرة في ١٩٧٣/٤/٢٦ التي انتهت الى ان العامل لا يستصحب عند تعيينه في احدى وظائف هيئة التدريس موعد علاواته الدورية السابقة بالكادر العام — اساس ذلك ان المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس .

### ملخص الفتوى :

ان المادة (١٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، وهو القانون واجب التطبيق في الحالة المروضة - كانت تنص على انه « اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط ألا يزيد مرتبه على اقصى مربوط وظيفة المعيد » .

ومن حيث انه يبين من هذا النص ان المشرع حين نظم تعيين المعيد من بين موظفي الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين على انه تعيين مبتدا من كل الوجوه ، وانما نظر اليه على انه نقل - من بعض الوجوه - من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد ، مما يستتبع احتفاظه بالمركز القانوني الذي حصل عليه في وظيفته السابقة ، ومن ثم يحتفظ بموعد ملاواته الدورية ، فيستحق ملاوته الدورية بعد تعيينه في وظيفة معيد بعد انقضاء المدة المقررة من تاريخ تعيينه الاول بالحكومة ، او من تاريخ حصوله على الملاوة السابقة ، ولا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بقوى الجمعية العمومية الصادرة في ٢٦ من ابريل سنة ١٩٧١ المشار اليها التي انتهت الى ان العنابل لا يستصحب عند تعيينه في احدى وظائف هيئة التدريس موعد ملاوته الدورية السابقة بالكادر العام ، وانما يبدأ في حقه موعد جديد للملاوات ، ذلك ان المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس ، وقد خصه المشرع بنص ينظم تعيينه ، مقتضاه الاحتفاظ له بمركزه القانوني السابق على التعيين في هذه الوظيفة ، مما يستتبع احتفاظه بموعد ملاوته الدورية .

ومن حيث انه تاسيسا على ذلك ، واذا اعيد تعيين السيدة ..... في وظيفة باحثة بالمعهد القومي للتخطيط بعد ان كانت تشغل وظيفة بالكادر العام ، وذلك دون فاصل زمني ، فانها تحتفظ بمركزها القانوني الثابت لها قبل التعيين في وظيفة معيد ، فتستصحب موعد ملاواتها الدورية بالكادر العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية الصوبية الى احتية السيدة .....  
فى الاحتفاظ بوعده علاوتها الدورية بالكادر العام بعد تعيينها بمعيد  
التخطيط القومى .

( ملف ٢١٠/٢/٧٦ - جلسة ١٦/٥/١٩٧٢ )

قاعدة رقم ( ٣٩٦ )

المبدأ :

مواعيد العلاوات الدورية التى تستحق للمعيد بعد حصوله على درجة  
الدكتوراه - اعتبار حصوله على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة تمنح  
راتبا قدره ٣٦٠ جنيها ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساسا لوضع العلاوات  
القبلية - أساس ذلك .

ملخص التفسى :

ان الأصل ان المعيد يعين ابتداء برتب ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى  
٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقا لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون  
رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون  
جنيها كل سنتين الى ان يصل الى ٤٢٠ جنيها سنويا سواء حصل  
المعيد على درجة الدكتوراه ام لم يحصل عليها . ثم استحدث المشرع  
بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة  
بالنسبة لمن حصل من المعينين على درجة الدكتوراه من مقتضاها ان  
يمنح المعيد فى هذه الحالة راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك  
علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠  
جنيها . ووضح دين سيقا النصوص سالفة الذكر ان منح المعيد الذى  
يحصل على درجة الدكتوراه راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا لا يعتبر ترقية  
الى درجة مالية اعلى مما لا يميزه بوعده العلاوة الاعتيادية اذ لا رال  
المعيد فى حدود الرتب المقررة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٢٤٥  
لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد

بالجدول المرفق بقانون موظفي الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع  
العلاوات التي تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات المالية  
أو معهد الضرائب ، وإنما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراء بدء  
مرحلة جديدة في حياته الوظيفية فيمنح راتباً قدره ٣٦٠ جنيها سنوياً  
ويمنح تاريخ منح هذا الراتب أساساً لموعده علاوته المقبلة فيمنح من هذا  
التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل مرتبه  
إلى ٤٨٠ جنيهاً .

( ملحق ٥٠٣ من ١٩٦٣/٤/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٣٩٧ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — تحديد مواعيد العلاوات الدورية المستحقة  
لهم — تسويتها وفقاً لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — الفقرة البند ٧  
من قواعد تطبيق جدول المرتبات قبل تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩  
بين حالتين : حالة العضو الذي استفاد من التسلسل الفرضي طبقاً للجدول  
بما يساوي علاوة أو أكثر ، وحالة العضو الذي استفاد من هذا التسلسل  
بما يساوي أقل من علاوة — منحه في الحالة الأولى علاواته الدورية المقبلة  
على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحه طبقاً لهذا التسلسل ، ومنحه  
في الحالة الثانية على أساس تاريخ آخر علاوة منحه العضو فعلاً —  
زوال هذه الفقرة بعد تعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات  
سالف الذكر ، فيجب الاحتفاظ بمواعيد العلاوات الدورية التي منحت فعلاً  
قبل العمل بالقانون — عدم تضمين هذا البند إجازة منح العضو العلاوات  
الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالنفذ الواردة بالجدول  
الملحق به .

#### ملخص التفسير :

يبين من استقراء جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤  
لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، وقواعد تطبيق جدول المرتبات

المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس ، أن المشرع في مجال تحديد كيفية تطبيق الجدول المذكور على الاساتذة من اعضاء هيئة التدريس — قد نص على تسوية حالة الاساذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيهًا من تاريخ تعيينه في وظيفة استاذ ، وذلك اذا كان في هذا التاريخ قد أمضى مددا معينة من تاريخ حصوله على ترجته الجامعية الأولى ، ثم من تاريخ شغله لوظيفة استاذ مساعد ، وتخفض هذه المدد سنة واحدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط .

أما في مجال تحديد مواعيد العلاوات الدورية التي يمنحها عضو هيئة التدريس طبقا للتسلسل — اذا ما طبق في شأنه — وتحديد تلك المواعيد بالنسبة للعلوات المقبلة فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات — قبل تصديقه بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ — يفرق بين حالتين :

أولاً — حالة العضو الذي استفاد من التسلسل الفرضي طبقا لجدول بما يساوى علاوة أو أكثر أي من أجرى التسلسل في حقه ، فنترتب عليه أن حصل على مرتب في تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في هذا التاريخ بمقدار ثمانية جنيهات أو أكثر وذلك بالنسبة للاستاذ فإن علاواته الدورية المقبلة تمنح على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقا للتسلسل الفرضي وذلك بغض النظر عن مواعيد علاواته الدورية التي كان يمنح فيها هذه العلاوات فعلا قبل تطبيق التسلسل في حقه .

ثانياً — حالة العضو الذي استفاد من التسلسل الفرضي طبقا لجدول بما يساوى أقل من علاوة ، فقد كان البند ٧ ينص على أن يحتفظ بمواعيد علاواته ، بمعنى أن يتخذ تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلا أساسا لمواعيد علاواته المقبلة .

وقد زالت هذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ والقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فأصبح عضو هيئة التدريس يحتفظ بمواعيد علاواته

الدورية التي منحها فعلا قبل العمل بالقانون ، وذلك سواء بالنسبة لمعلاوته التي يمنحها عند إجراء التسلسل في حقه أو بالنسبة لتحديد مواعيد معلاوته المقبلة وأيما كان مقدار معلاوته من هذا التسلسل أي سواء كانت هذه الإفادة بمقدار علاوة أو أقل أو أكثر من ذلك ، ومن ثم فإن تعديل هذا البند لم يتضمن إجازة بمنح أعضاء هيئة التدريس - ومن بينهم الأساتذة - معلاوتهم الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفئات الواردة بالجدول الملحق به ، وهي ثمانية جنيهات كل سنتين ، ذلك لأن هذا المنح مشروط بتسوية حالته وتسلسلها طبقا لذلك الجدول والقواعد الملحقة به ، وهو ما يتعين معه تحديد نطاق إجراء هذه التسوية وما إذا كانت تجرى في جميع الحالات وبقوة القانون أيا كانت نتائجها أي سواء كان العضو يستفيد منها أو لا يستفيد ، أم أن إجراءاتها مشروطة بأن يفاد العضو من تسلسل مرتبه الفرضي طبقا لها بحيث يكون المرتب الفرضي الذي يصل إليه بمقتضى هذا التسلسل في تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الذي كان يتقاضاه فعلا في هذا التاريخ .

واقعه ولئن كانت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد جاءت خلوا من أية إشارة تحدد نطاق تطبيق التسلسل الفرضي الذي تضمنته القواعد ، الملحقة بجدول المرتبات الملحق بالقانون - إلا أن المشرع بمناسبة تعديل البند ٧ من هذه القواعد قد تضمن المذكرة الإيضاحية للتعديل بيانا للفرض الذي من أجله أجرى التعديل والذي يحدد في حقيقة الأمر نطاق تطبيق التسوية الفرضية طبقا لتلك القواعد ، إذ جاء في هذه المذكرة أن « هدف المشرع من تطبيق جدول المرتبات هو إعادة هيئة التدريس والمعينين وتحسين مرتباتهم » الأمر الذي يقطع بأن نطاق تطبيق تلك القواعد وإجراء التسلسل الفرضي لعضو هيئة التدريس هو أن يستفيد منه ، ومن ثم فإذا كان سيقرب على هذا التسلسل أن يكون المرتب الذي يصل إليه العضو طبقا لهذا التسلسل أكثر من مرتبه الذي كان يتقاضاه فعلا في تاريخ نفاذ القانون فانه يحتفظ

بهذا المرتب دون اجراء التسلسل في حقه ، ومن ثم فانه لا يجوز  
بنحه العلوات الدورية عن المدة السابقة على نفاذ القانون باغاثت  
الجديدة طبقا لذلك التسلسل ، مادام انه سوف لا يطبق في شأنه ،  
وانما يظل محتفظا بحالته القطعية وبعلاواته فيها بفئاتها السابقة طبقا  
للقواعد التي كان معمولا بها قبل صدور القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

ولا يجوز الاستناد الى نص البند ٧ السالف الاشارة اليه بعد تعديله  
بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ ، للقول بأن عضو هيئة التدريس وان  
لم يستند من التسلسل ، الا انه يمنح علاواته السابقة على تاريخ نفاذ  
القانون بالفئات الجديدة المنصوص عليها فيه ، ذلك انه فضلا عن  
أن النص سواء قبل تعديله أو بعد هذا التعديل إنما يقتصر حكمه على  
من أنشأ من التسلسل سواء بمقدار علاوة أو أقل أو أكثر من ذلك ،  
وعموما يفترض ابتداء اجراء ذلك التسلسل في حقه ، فإن التعديل  
الذي أدخله المشرع على ذلك النص إنما انصب على تحديد وإعادة  
العلاوات الدورية بالنسبة لمن أنشأ من التسلسل ، وذلك دون أن يورد  
أي حكم خاص بمن لم يعد من هذا التسلسل ، ومن باب أولى بمن  
يضاف منه ، تاركا حكم هذا الفريق لما أورده من قاعدة عامة في شأن  
تصديق مناهج تطبيق هذا التسلسل ، وهو وجوب إعادة عضو هيئة  
التدريس من تطبيقه في شأنه ، أما من لم يعد من إعادة تسوية حالته  
وتسلسلها طبقا للقواعد الملحقه بالقانون فلا تتغير حالته السابقة ،  
وانما يظل محتفظا بمرتبة الفعل الذي يقتضاه في تاريخ نفاذ القانون  
وهو ما يقتضى أن تظل علاواته الدورية بفئاتها السابقة دون تعديل  
هذه الفئات طبقا للتسلسل الفرضي المذكور ما دام انه سوف لا يطبق  
في شأنه .

ولا ينال من هذا الرأي ما ذهبت اليه الجامعة من أن تسوية حالة  
السيد الدكتور المذكور بمنحه أول مربوط وظيفية استنادا لتخصم اهدارا  
مؤكدا لحقوقه المكتسبة ، ذلك أن منح الاستاذ أول مربوط الدرجة  
في التسوية الفرضية التي تجرى له طبقا للبند ٤ من قواعد تطبيق



جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعينين الموجودين في الخدمة وقت نفاذ قانون الجامعة ما هو الا نزول على حكم هذا البند الذي ينص على أن « تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها ( وهو اول مربوط ) » هذا فضلا عن أن اجراء هذه التسوية في شأن الأستاذ مناطها أن يكون المرتب الذي يصل اليه طبقا لها في تاريخ نفاذ القانون ازيد من مرتبه الفعلي الذي يتقاضاه فعلا في هذا التاريخ ، ومن ثم فاذا ما طبقت التسوية في شأنه فان ذلك يتضمن بحكم اللزوم كونها اصلح له من الناحية المالية ، من حالته الفعلية بما فيها علاواته التي يمنحها فعلا .

ولا يجوز الاحتجاج بما تذهب اليه الجامعة من أن هذا الرأي يتضمن مخالفة لاحكام المادة ٣٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي تنص على أن : « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدائتها أو مربوطها الثابت ايها اكبر ... » لا يجوز الاحتجاج بذلك إذ أنه يتبين من البند ٤ من قواعد تطبيق جدول المرتبات المسالف ذكره أن مناط تطبيق تلك القواعد هو اعادة عسو هيئة التدريس من التسلسل الفرضي لحالته بالمقارنة الى حالته الفعلية ومرتبته الفعلي الذي كان يتقاضاه في تاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فلما أن يظل بحالته الفعلية بما تضمنتها من علاوة الترقية وعلاوات دورية ، اذا ما اسفرت المقارنة عن أن هذه الحالة افضل مما يصل اليه بالتسلسل الفرضي ، وأما أن يجري في حقه هذا التسلسل ، طبقا لما تضمنه البند ٤ من احكام ، ومن بينها بدء التسلسل بمنحه بداية المربوط وهي ثمانون جنيها شهريا ، وذلك اذا كان المرتب الذي يصل اليه في تاريخ نفاذ القانون طبقا لهذا التسلسل ازيد من مرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في ذلك التاريخ — الامر الذي يبين منه أنه لا يجوز عند اجراء التسلسل في حق عضو هيئة التدريس — اذا ما كان افضل له تجزئة لكتابته بأن تبدأ تسوية حالته على اساس أول مرتبه فعلى يتقاضاه في درجته ، ثم تسلسل حالته بعد ذلك بمنحه العلاوات ( م — ٥٠ — ج ١٢ )

الفرضية بفئاتها الجديدة بل يجب أن يبدأ التسلسل بمنح العضو أول الزیوط ثم العلاوات الفرضية بفئاتها الجديدة ، ثم مقارنة ما تسمر عنه التسوية بالمرتب الفعلى ، ويطبق فى شأن العضو ما يكون أصنع له منها ، وذلك بحسب أن التسوية لا تطبق الا اذا كان العضو يستفيد منها ، والا نحتفظ بحالته الفعلية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تلید فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ ، التى انتهت الى اعتبار التسوية التى اجرتها جامعة اسيوط لحالة السيد الدكتور ..... ، مخالفة لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وتحصيل الفروق التى مرتت اليه بدون وجه حق ، بين مرتبه الفعلى ومقداره ٩٢ جنبها ، والمرتب طبقا للتسوية المخالفة ومقداره ٩٤ جنبها .

( فتوى ١٤٢٢ فى ١٥/١٢/١٩٦٣ )

#### قامعدة رقم ( ٣٩٨ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — تعديله البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين — احفظ هذا البند بعد تعديله بمواعيد العلاوات الدورية المقررة لاعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — بقاء تلك المواعيد ثابتة واتخاذها اساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط او لم يعدل — الرجوع فى هذا الشأن الى ما تقرره الفقرة (٥) من المادة الاولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — الفقرة بين من مضى عليهم اكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ومن لم يكملوا مدة السنتين — منح افراد الفريق

الأول علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ واتخاذها أساسا لدلاواتهم المقبلة دون تأثر بتطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — منع أفراد الفريق الثاني علاوة عقب اتهامهم سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ واتخاذها أساسا لدلاواتهم المستقبلية — عدم جواز الاعتداد بعلاوة الترقية في حساب مدة السنتين إلا بالنسبة للأساتذة ذوي المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

#### ملخص الفتوى :

إن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قضت بأن يعدل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعينين الحاليين بالجامعات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على الوجه الآتي :

« يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه علاواته الدورية عند إجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بهذا القانون وكذلك موعدا لمنحه علاواته المقبلة » .

وقضت المادة السادسة من ذات القانون بأن يعمل بأحكام هذه المادة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، أي اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

كما تنص الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بتواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أعضاء هيئة التدريس والمعينين بالجامعات المصرية على أن :

« أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة ( دورية أو ترقية ) منحوها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ يمنحون علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ ، ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة لما الأعضاء الذين لم يكملوا السنتين فيمنحون تلك العلاوة من التاريخ الذي يكملون فيه هذه المدة ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم القادمة » .

ومن حيث أن قواعد جدول المرتبات في ظل أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ تقضى بأن تسوى حالات أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة والأساتذة المساعدين طبقا لما يأتي :

(١) تسوى حالة الأستاذ المساعد بمنحة مرتبا قدره خمسة وستون جنيها من تاريخ تعيينه في وظيفة أستاذ مساعد بشرط أن يكون قد مضى عليه في هذا التاريخ احدى عشرة سنة على الأقل من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ، وإن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في احدى الكليات الجامعية أو في معهد علمي من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه في وظيفة أستاذ مساعد يمنح المرتب المذكور من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون .

(٢) تسوى حالة الأستاذ بمنحة مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه في وظيفة أستاذ بشرط أن يكون قد مضى عليه في هذا التاريخ ست عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة البكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ، وإن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد مدة خمس سنوات على الأقل في احدى الكليات الجامعية أو في معهد علمي من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه في وظيفة أستاذ يمنح هذا المرتب من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون — على أن يتخذ تاريخ استحقاق العلاوة الدورية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحة علاواته المقبلة ، وقد نصت الفقرة الاصلية

الخاصة بتعديل البند ٧ المشار اليه على ما يلي : « ولما كان هدف الشارع من تطبيق جدول المرتبات هو اعادة اعضاء هيئة التدريس والمعينين وتحسين مرتباتهم فقد روى تعديل البندين المشار اليهما بما يكفل لهم الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التي حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على انفاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

ومن مقتضى اعمال الاحكام الواردة في النصوص السابقة يتبين ان المشرع قد فصل بين لمرتين جوهريتين : الاول — يتعلق بتحديد رتب درجة عضو هيئة التدريس في وظائف معيد محاضر فاستاذ مساعد فاستاذ ، وهذه تخضع اساسا للشروط الواردة في الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ . من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بمعنى انه لا يحصل على بداية الربط في تلك الوظائف الا من استوفى الشروط المقررة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والثاني — يتعلق بالعلاوات فان المشرع اراد كما اوضحت المفكرة الايضاحية ان يفصل بين تاريخ استحقاق بداية الربط على النحو السابق وبين تاريخ العلاوة ، فنجاء تعديل المقرة ٧ المشار اليها قاطعا بل انه لا اساس بتواريخ العلاوات المقررة لاعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بل تبقى تلك المواعيد ثابتة وتتخذ اساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط بالنسبة الى وظائف اعضاء هيئة التدريس أو لم يعدل ~ وعلى هذا الاساس يرجع الى تواريخ العلاوات التي كانت نافذة قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، وتبطل هذه النصوص في القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ الذي ألغيت المادة الاولى منه ولم يبق منها الا نص المقرة ٥ والتي سبق بيانها ، ويستفاد منها انها قسمت لاعضاء هيئة التدريس الى قسمين :

القسم الاول — اعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة ( دورية أو ترقية ) قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ ولم يستفيدوا من التسلسل في المساهمة . وهؤلاء يمنحون علاوة واحدة اعتباراً من ١٩٥٤/٩/٢٧ ويتخذ هذا التاريخ أساساً لعلاواتهم المقبلة ، أي أن تاريخ علاواتهم في ظل القانون الحالي هو ١٩٥٤/٩/٢٧ مهما كان اثر تطبيق الأحكام المتعلّقة ببداية الربط في وظائف أعضاء هيئة التدريس طبقاً للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

القسم الثاني — أعضاء هيئة التدريس الذين لا ينطبق عليهم حكم الفقرة السابقة بمعنى أنهم لم يكلوا السنتين المشار إليهما في الفقرة الأولى ، وهؤلاء أوجب المشرع منحهم علاوة عقب التلميم السنتين من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن ينظر هذا التاريخ موعداً ثابتاً لعلاواتهم المستقبلية .

هذا وأن اللبس الوحيد الذي ثار بخصوص هذه النقطة هو أن مدة السنتين المذكورة في الفقرة ( هـ ) تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية ، وأن النص على إطلاقه قد يفسر تفسيراً حرفياً بأن مدة السنتين تحسب من أقرب التاريخين تاريخ الحصول على علاوة الترقية أو العلاوة الدورية ، وهذا المعنى خاطيء من أساسه ، وهو الذي اثار اللبس الذي مرده أن الشارع أشار إلى علاوة سواء كانت دورية أو علاوة ترقية في حين أن المسلم به أنه لا أثر على الإطلاق لتاريخ الترقية على ميعاد العلاوة الدورية ، لها الربط بين العلاوة الدورية وعلاوة الترقية لحجته أن فئات وظائف الأستاذة وهي :

أستاذ أ بربط ثابت قدره ١٣٠٠ ج وأستاذ أول فئة ب بربط ثابت قدره ١٤٠٠ ج وأستاذ أول فئة أ بربط ثابت قدره ١٥٠٠ ج ، فمثل هؤلاء لا تنطبق عليهم فكرة العلاوات الدورية فكان لابد من أن يحدد المشرع ميعاداً تبدأ منه مدة السنتين بعد أن أصبحت فئات درجة الأستاذية ودخلت في وظيفة واحدة وأصبح ينطبق على شئانها فكرة العلاوة الدورية التي تطبق على سائر فئات أعضاء هيئة التدريس .

وفي ضوء ما تقدم يبين أن مدة السنتين المشار إليها في الفقرة (هـ) من

المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ - أنها تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأستاذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على ملاوات دورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مدة السنتين المشار اليها في الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ ، أنها تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأستاذة ذوى المربوط الثابت الذى كانوا لا يحصلون على ملاوات دورية ..

( ملك ٥٠/١/٥٩ الى ١٩٦٤/١٢/٢٨ )

#### مقاعدة رقم ( ٢٩٩ )

##### المبدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ يتميل بمضى أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - استحقاق العلاوة الدورية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات طبقاً له - يكون بعد سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الدورية السابقة دون التقيد بأول مايو - لا تسرى في شأهم أحكام التفسير التشريعي رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ فيما قضى به من استحقاق العلاوة الدورية في أول مايو سنة ١٩٦٥ بالنسبة الى من منحوا العلاوة الدورية السابقة في أول مايو سنة ١٩٦٣ - تطبيق هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

##### ملخص الفتوى :

إن العلاوة الامتيازية تستحق بعد مضي سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الامتيازية السابقة طبقاً للقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة وعلى ذلك فإن العلاوة الدورية الأولى في ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ منحت في أول يوليو سنة ١٩٦٤ لكل من مضى عليه في هذا التاريخ أكثر من سنة من تاريخ تعيينه أو منحه علاوته الاعتيادية السابقة طالما أن المعيدین وأعضاء هيئة التدريس لا يتقيدون في معياد منح علاواتهم الدورية بمراجعة أول مايو ولا نسرى عليهم أحكام التفسير التشريعي رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذي يقضى بأن العاملين الذين حصلوا على علاواتهم الدورية في أول مايو سنة ١٩٦٣ يستحقون علاواتهم الدورية وفقا لحكم المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في أول مايو سنة ١٩٦٥ باعتباره أول معياد لاستحقاق العلاوات يأتي في ظل سريان قانون العاملين الجديد لأن هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ممن يتقيدون في معياد منح علاواتهم الدورية بمراجعة أول مايو .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه وقد صدر قرار جمهوري يربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ٦٥ - ١٩٦٦ ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة بعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية بالنسبة للعاملين كلفة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة فإن ذلك يجعل المصرف المسالى لنفاد قوائم اعانة الغلاء والإعانة الاجتماعية غير متوافرة الأمر الذي يتفق معه اعتماد الفاء هاتين الامتثلين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة في أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فإن اعانة غلاء المعيشة بالنسبة للمسيد المتكور ...  
تضم إلى راتبه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ وأن معياد علاوته الدورية في أول يوليو سنة ١٩٦٤ تطبيقا لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

( فتوى ٣٢٨ في ١٩٦٧/٢/٨ )



قاعدة رقم ( ٤٠٠ )

المبدأ :

المعيّنون - تسوية حالتهم وفقا للقواعد الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - لئلا هو زيادة المرتبات أو تقديم مواعيد المملّات الدورية - قد تكون الاقلاة بتقديم مواعيد المملّات الدورية دون الزيادة فى المرتبات .

ملخص التلىوى :

نص الملاءة ٩٥ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة على أن : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكلفات الأساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » ، وقد نص هذا الجدول على أن يمنح المعيد ١٨٠ جنيتها سنويا تزايد الى ٢٤٠ جنيتها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيتها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيتها سنويا . كذلك نص البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أن « تسوى حالة المعيد الحالي على أساس منه خمسة عشر جنيتها شهريا تزايد الى عشرين جنيتها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع تصد بها اعادة تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات وفقا لجدول المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه ، فتسوى حالة المعيد الحالي على أساس منه خمسة عشر جنيتها تزايد الى عشرين جنيتها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيتها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيتها سنويا .

ويرتّب على تطبيق القواعد السابقة افادة بعض المعيّدين بزياده في مرتباتهم أو بتقديم مواعيد علاواتهم الدورية ، لذلك فإن المعيّدين الذين لم يفيّعوا في المرتب بتطبيق القواعد السابقة عليهم فإنه لا مانع من ان تكون افادتهم عن طريق آخر هو تقديم مواعيد علاواتهم الدورية كنتيجة حتمية لاعادة تسوية حالتهم طبقا للقواعد المنصوص عليها في جدول المرتبات المشار اليه تقياسا على ما انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ١٠ من يولية سنة ١٩٥٩ فيها يتعلق باعادة تسوية حالة الموظفين المستفيدين من القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية اذ رأت ان ميعاد استحقاق العلاوة الاعتيادية بالنسبة الى المستفيدين من احكام قانون المعادلات الدراسية يتحدد على أسس آخر علاوة دورية استحققت لهم نتيجة لتسوية حالاتهم طبقا لاحكام هذا القانون .

يؤكد هذا النظر ان تطبيق الرأي العكسي يؤدي الى نتيجة تخالف التواعد المقررة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيما تقتضى به من منح المعيد علاوة دورية كل سنتين حتى يبلغ راتبه ٤٢٠ جنيها في السنة ذلك لأن راتبه قد بلغ ٣٠٠ جنيها شهريا في ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فاذا تدرج راتبه الغرض طبقا لهذا الجدول لتحديد التاريخ الذي يبلغ فيه الراتب هذا الحد فيما لو طبق عليه الجدول المذكور منذ ابتداء ذلك على نحو ما يذهب اليه الرأي المشار اليه فان الراتب لا يبلغ ثلاثين جنيها الا في ٥ من يناير سنة ١٩٥٩ ثم يتخذ هذا التاريخ اساسا لتحديد موعد العلاوة المقبلة التي يستحقها في ٥ من يناير سنة ١٩٦١ بعد انقضاء عامين من هذا التاريخ — لما كان الاستاذ المعيد قد منح آخر علاوة في ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فبلغ راتبه ثلاثين جنيها في الشهر فان مقتضى اعمال الرأي المذكور ان يظل محتفظا براتبه هذا محروما من علاوته الدورية حتى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ وهي فترة تجاوز ثلاثة احوام على خلاف حكم القانون الذي اوجب منح العلاوة الدورية كل عامين .

وتصد الشارع في هذا المقام لم يعد محل شك أو تلويل بعد ان انصح عنه صراحة في القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول الرتبات الملحق بهذا القانون يقضى بأن « أعضاء هيئة التدريس الذين لم يفيدوا في المرتب بتطبيق القواعد السابقة بما يساوى مقدار علاوة يتخذ تاريخ آخر علاوة دورية منحوها أساسا لمواعيد علاواتهم المقبلة ، أما الذين أُنْصِفُوا في المرتب من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر فيتخذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد مواعيد علاواتهم المقبلة » .

وفريق هذا النص بين فريقين من أعضاء هيئة التدريس ، فريق لم يستفيدوا في المرتب من تطبيق القواعد الجديدة بما يساوى مقدار علاوة هؤلاء لم ير التشارع الاضرار بهم وتمديد موعد علاواتهم الدورية باعتبار ان هذا التاريخ هو الأصلح لهم ، وفريق أُنْصِفُوا من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر نص على اتخاذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد موعد علاواتهم المقبلة .

وقد ترتب على تطبيق هذا النص ان فريقا من أعضاء هيئة التدريس ممن استفادوا من تطبيق الجدول الجديد تأخرت مواعيد علاواتهم الدورية عما كانت عليه قبل تطبيق هذا الجدول الأمر الذى أدى الى انهم سيظلون في بعض الصور ما يقرب من أربع سنوات دون أن يمنحوا علاواتهم الدورية ومعنى هذا انهم سلبوا من ناحية ما منحوه من ناحية أخرى .

ولما كان الشارع لم يقصد الى هذه النتيجة فقد أصدر القانون السابق الإشارة اليه بتصحيح البند ٧ من قواعد تطبيق جدول الرتبات بما يكفل عدم الاضرار بأعضاء هيئة التدريس على النحو السابق وقد جاء في المذكرة الإيضاحية لهذا القانون ما يأتى :

« وقد أدى التطبيق العملى لهذه القاعدة ( القاعدة التى تضمنها البند السابع ) الى عدم اعادة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من تلك القواعد بسبب تأخير موعد علاواتهم الدورية تأخيرا ترتب عليه جناساتهم من احدى الملوات التى كانت مستحقة لهم ، ولما كان هدف الشارع من

تطبيق جدول المرتبات هو اعادة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم فقد رأى تعديل البند المشار اليه بما يكتل لأعضاء هيئة التدريس الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التي حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنسبة الى اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعداً لنحهم علاواتهم الدورية منذ اجراء التسلسل وفقاً للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعداً لنحهم علاواتهم المقبلة » .

وهذا القانون وإن كان خلاصاً بأعضاء هيئة التدريس — والمعيدين ليسوا من بينهم — إلا أنه يصحح عن قصد الشارع من تعديل جدول المرتبات الملحق بالقانون بصفة مائة ..

( فتوى ٢٤٤ فى ١٩٦٠/٤/٢٥ )

قاعدة رقم ( ٤٠١ )

المبدأ :

المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث والتدريس بالمعهد العلمى — يقتضى ذلك — عدم جواز الفصل بين وظائف المعيد والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث أو التدريس — اثر ذلك — تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر ترقية لهذه الوظيفة الأعلى وليس تعييناً مبتدأ بها — استحقاقه العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل طبقاً لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون التمييز فى وظائف المدرسين الشافرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين او المعيدى فى ذات الكلية او المعهد وإذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجربى الاعلان عنها » .

وينص في المادة ١٣٠ على أن « تسرى أحكام المواد التالية على المعيّنين والمدرّسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيها لم يرد في شأنهم نص خاص بهم ».

وينص في المادة ١٣١ على أن « يمين في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ودرّسون مساعدون يكونون نواة أعضاء هيئة التدريس فيها ».

وينص في المادة ١٥٧ على أن « تسرى أحكام قانون العاملين المنعنيين في الدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين والنوائح الجامعية ».

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاملات المحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مساعدة أو تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة ».

وينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المنعنيين بالدولة في المادة ١٨ على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرفق بحيث لا يتجاوز الأجر نهائية مربوط المستوى وذلك في الموايد الآتية :

١ — في أول يناير التالي لانقضاء سنة من :

( ١ ) تاريخ العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني فيها عدا العاملين الذين يصاد تعيينهم وكان أجرهم في وظائفهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بكثر من قية علاوة من علاوات الفئة ففي هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة ( ٢ ) ( تؤجل العلاوة لمدة سنتين ) .

ومن حيث انه يتضح من استقراء النصوص السابق ذكرها من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن المعيد والمدرس المساعد يكونان نواه هيئة البحث أو التدريس بالمعهد الطبي فلا يجوز الالتجاء الى الاعلان لشغل وظيفة مدرس التى هى أولى وظائف الهيئة طالما وجد بالمعهد معيد او مدرس مساعد تتوافر فيه شروط شغلها ومن ثم لا يسوغ الفصل بين وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث والتدريس .

ومن حيث ان القاعدة الأولى من قواعد جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه قد آلت بحكم عام مطلق من مقتضاء استحقاق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمرور عام على العلاوة الدورية السابقة ولما كانت تلك القاعدة لم تقصر هذا الحكم على أعضاء هيئة التدريس أو البحث فإنه ينطبق على من يرقى من وظيفة مدرس مساعد الى وظيفة مدرس نزولا على عموم النص وإطلاقه .

ومن حيث انه لا وجه للقول بأن تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس انها يتم عن طريق التعمين المبتدأ ، ذلك لأن التعمين ينصرف الى الدخول فى الخدمة لأول مرة أما الترقية فهى تقلد موظف موجود بالخدمة بوظيفة أعلى وتقدمه الى التدرج الوظيفى والدرجات المالية . ومن ثم من لكل من التعمين والترقية مدلولاً مستقلاً عن الآخر مختلط به وبالتالي فإنه يجب اعتبار المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس مرقى لهذه الوظيفة الأعلى وليس معينا بها ابتداء — لما كانت القاعدة الأولى من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يؤجل العلاوة لمن تتم ترقينه فإنه يستحق العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل .

ومن حيث انه اذا قيل بأن المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس يعد معينا من بعض الوجوه فإنه يجب على الأقل تفسير اعتباره محادا تميينه بوظيفة أعلى بغير فاصل زمنى . واذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص ينظم ميعاد العلاوة فى مثل هذه الحالة فإنه يجب استمادة الحكم الذى ينظم تلك العلاوة من قانون نظم المعلمين

المندوبين بالتذلة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باعتباره الشريعة العلية لأحكام التوظيف .. ولما كان هذا القانون يجمع كاصل عام بين علاوة الممين بغير فاصل زمني وعلاوة المزمى فيحدد لها ميعادا واحدا على المادة ١٨ مائه فيجب ان يبال ميعاد العلاوة الدورية لن يتقلد وظيفة مدرس ميعاد العلاوة الدورية لن يرتى وفقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات فلا يكون لشغل وظيفة مدرس اثرا على تاريخ استحقاق العلاوة الدورية .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم ولما كانت العلاوة الدورية تستحق عن سنة سابقة فتتها المقررة للدرجة المالية التي يشغلها الموظف في هذه السنة السابقة فإن السيد / ..... الحروضة حالته تستحق العلاوة الدورية في ١٩٧٥/١/١ بعد ترقيتها لوظيفة مدرس في هذا التاريخ بصفة الملاوة المقررة لوظيفة مدرس مساعد التي كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ والتي رتبتم منها لوظيفة مدرس .

من أجل ذلك انتهى رؤى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى استحقاق المترس المساعد الذى يرقى لوظيفة مدرس للعلاوة الدورية فى يناير التالى لمؤد عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل .  
وان السيدة / ..... المعروضة حالتها تستحق تلك العلاوة بالصفة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ حتى تاريخ ترقيةها الى ١٩٧٥/١/١ .

( ملف ٧٨٣/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٨/٥/٢١ )

قاموسه رقم ( ٤٠٢ )

**المبدأ :**

أحقية المعيدين والخريجين المساعدين بالجامعات في العطلة الدورية  
في أول يناير التالي لأور سنة على استحقاق العطلة الدورية المسابقة  
مباشرة دون تأجيل بسبب الترقية .

### ملخص الفتوى :

ان المادة ١٦٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن : « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم مبنية بالجدول المرافق لهذا القانون » . ويحدد جدول المرتبات وأنبدلات الملحق بالقانون المذكور مقدار العلاوة السنوية للمعيد ، وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الزمفق بذلك القانون على أن : « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعمين فى احد وظائف هيئة التدريس او وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

ويبين مما تقدم أن مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين وعلاواتهم وبدلاتهم ومعاشاتهم وقواعد تطبيقها قد تولى قانون الجامعات يبتها بالجدول المرفق به بما لا محل معه للقول بخضوع أى منهم فى هذا الخصوص لأحكام قانون العاملين المعتمين الذى لا يجوز اللجوء اليه الا عند اغفال ايراد حكم معين فى قانون الجامعات وان هذا القانون الأخير تضمن تنظيمها خاصا للعلاوة الدورية اسقط بمقتضاه قاعدة تأجيل تلك العلاوة حال الترقية وقصر تأجيلها على حالة التعمين المبتدأ ، اذ تضمنت القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرفق به النص صراحة على استحقاق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة بما مفاده الالتفات عن ترقية الموظف الى وظيفة أعلى خلال تلك المدة من عمه .

ولا وجه للفرقة بين حالة الترقية من وظيفة معيد الى وظيفة مدرس مساعد والترقية من هذه الأخيرة الى وظيفة مدرس بدعوى ان الثانية تعتبر نوعا من التعمين المبتدأ وبالتالي يؤجل موعد استحقاق العلاوة



الدورية الى اول يناير التالى لتاريخ مرور عام عليها ذلك ان للتعين مملوون مختلف عن مملوون الترقية ، فالتعيين هو اللاحق بالخدمة بما الترقية مؤوداها اسناد وظيفة اعلى لن سبق الحاقه بوظيفة ائنى ومن ثم فلا يجوز الخلط بينهما أو القول بسرمان الحكم الخاص باحدى الحالتين على الأخرى ، وعليه فان المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات شأنهم شأن اعضاء هيئة التدريس يستحقون العلاوة الدورية فى اول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب الترقية .

( ملف ٤٠٧/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١٠/١٥ )

#### قامعسة رقم ( ٤٠٣ )

##### المبدأ :

القاعدة الثانية من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات فى تصديدها للعلوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٣ لكل من اعضاء هيئة التدريس — نكر اعضاء هيئة التدريس فى هذه القاعدة قائم على اساس اعتبارهم فائبة المخاطبين بحكمها — نتيجة ذلك سرمان حكم القاعدة المذكورة على المعيدين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى الذين عودلت وظائفهم بوظائف المعيدين بدقتضى القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن نظام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية .

##### ملخص الفتوى :

ان القاعدة الأولى من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المذكور ، تنص على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » وتنص القاعدة الثانية من قواعد تطبيق ذلك الجدول على أنه « بالنسبة للعلوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٣ .

( م — ٥١ — ج ١٢ )

تصرف وفقا للوادر الواردة بها والتي تبدأ بتحديد آخر علاوة صرفت لكل من أعضاء هيئة التدريس في سنة ١٩٧٢ » .

وإذا كانت القاعدة الأولى قد ورد بها ما يوحى بقصر تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين ، وورد بالقاعدة الثانية ما يوحى بقصر تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس وحدهم إلا أن المستفاد من عدم وضع قاعدة مغايرة للمعيدين مع عدم تلبية القواعد العامة الواردة بنظام المعلمين المتعدين بالدولة ، للانطباق عليهم على أساس أنهم لا يرتبطون بالمعاد المنصوص عليه في المادة ٨٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ - هو أن المشرع قد ذكر أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم غالبية المخاطبين بحكم النص ، دون أن يقصد خروج المعيين من نطاق تطبيقه .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى سريان البند الثاني من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على المعيين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى .

( ملف ١٠٠/٣/٨٦ - جلسة ١٩٧٧/٢/٢٣ )

## الفرع الرابع

### ملاوة المعهد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا

قاعدة رقم ( ٤٠٤ )

المبدأ :

دبلومات الدراسات العليا — مدى معادلتها لدرجة الماجستير من حيث القيمة العلمية — استعراض احكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ واللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ — ملاوات اضافية — الملاوة الإضافية التي تمنح للمعيد الذي يحصل على درجة الماجستير — تحديد دبلومات الدراسات العليا التي تقوم مقام درجة الماجستير في استحقاق هذه الملاوة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه على أنه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الأحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيداً انتهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى » ومباد هذا النص التسوية بين درجة الماجستير والحصول على دبلومات الدراسات العليا في شرط بقاء المعيد في الخدمة ، وهذه التسوية انها تقوم على القيمة العلمية لهذه الدراسات التي حددتها اللائحة التنفيذية .

ومن حيث أنه يبين من استعراض نصوص اللائحة التنفيذية القانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ان من الكليات ما تمنح درجة الماجستير فقط ولا تمنح دبلومات دراسات عليا ككلية دار العلوم ومنها ما يمنح دبلومات الدراسات العليا فقط ولا يمنح درجة الماجستير ككليات الحقوق والطب البيطري والطب وطب الأسنان حيث درجة الماجستير في الجراحة في كليات الطب تعادل درجة الدكتوراه ، وفي مثل هذه الكليات تكون دبلومات الدراسات العليا هي البديل الطبيعي لدرجة الماجستير كشرط للحصول على المؤهل العلمي

الأعلى وهى درجة الدكتوراه التى يعتبر الحصول عليها شرطا أساسيا للترقية الى درجة مدرس .

أما باقى الكليات فتمنح درجة الماجستير جنبا الى جنب مع دبلومات الدراسات العليا ، ولكن هذه الدبلومات ليست سواء فى كل الكليات من حيث مستوى التأهيل العلمى اللازم للحصول على درجة الدكتوراه ، إذ من هذه الكليات ما يستوى فيها الحصول على درجة الماجستير او على دبلومات الدراسات العليا كشرط لنيل درجة الدكتوراه ومنها ما لا يستوى فيها الأمران تبقى درجة الماجستير متميزة بقيمتها العلمية فى هذا الخصوص ويكون الحصول على دبلومات الدراسات العليا فى مثل هذه الكليات بن تبديل الاستزادة العلمية فحسب من غير أن يخطو المعيد خطوة فى مدارج التقدم الوظيفى إذ يرتب هذا التقدم الوظيفى بالحصول على درجة الدكتوراه وهذه تشترط فى الطالب لنيلها أن يكون حاصلا على درجة الماجستير وحدها .

ومن حيث أنه بالرجوع الى احكام اللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ يبين أن المسادة الثانية من هذا القرار تنص على أن « يستمر العمل بأحكام اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه وائقرارات المعدلة له فيها يتعلق باللوائح الداخلية للكليات والمعاهد انتابعة للجامعات حتى تصدر اللوائح الجديدة لها وذلك ما لم تكن مخالفة لأحكام اللائحة المرافقة » .

كما تنص المادة ٦٠ من هذه اللائحة على انه « مع مراعاة احكام هذه اللائحة واللوائح الداخلية للكليات والمعاهد تمنح الجامعات بناء على اقتراح الكليات والمعاهد المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراه المقررة وفقا لما يأتى » :  
وقد اشترطت المسادة ١٠١ من هذه اللائحة فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الحقوق أن يكون حاصلا على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا .  
واشتترطت المسادة ١٢١ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الطب

أو درجة دكتور في الطب في العلوم الفنية أو درجة ماجستير في الجراحة في أحد الفروع أن يكون حاصلًا على .. دبلوم في مدة التخصص أو أحد شروطها واشترطت المادة ١٢٩ في الطالب لنيل درجة دكتور في طب الأسنان أو درجة ماجستير في جراحة الأسنان أن يكون حاصلًا على .. دبلوم تخصص في الفرع الذي يتقدم لنيل الدرجة فيه ..

ومن حيث أن يؤدي ما تقدم أن الحكم الخاص باعتبار الحصول على بعض الدبلومات في بعض الكليات شرطًا بديلًا لدرجة الماجستير في الطالب لنيل درجة الدكتوراه لا زال قائمًا في ظل العمل باللائحة التنفيذية الجديدة ..

ومن حيث أن السلاوة الإضافية التي تمنح للمعيد الذي يحصل على درجة الماجستير هي إثابة مالية له على الجهد العلمي الذي بذله في الحصول على هذه الدرجة توطئة لنيل درجة الدكتوراه ، وهذه الإثابة بتقديم المعامل في التدرج المالي بمقدار العلاوة التي حددها النص ذاته ينبغي أن يستوى في استحقاق هذه العلاوة الإضافية المعيدون جميعًا سواء كانوا في كليات تمنح درجة الماجستير فقط أو كانوا في كليات لا تمنح هذه الدرجة وتقتصر على منح دبلومات الدراسات العليا التي تعتبر شرطًا في الطالب لنيل درجة الدكتوراه أو كانوا في كليات تمنح درجة الماجستير جنبًا إلى جنب مع دبلومات الدراسات العليا طالما كانت هذه الدبلومات بدورها شرطًا بديلًا لدرجة الماجستير في الطالب لنيل درجة الدكتوراه ..

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى منح المعيد الذي يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين العلاوة الإضافية المقررة في الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات أن يحصل على درجة الماجستير إذا كان الحصول على هذه الدبلومات شرطًا في الطالب لنيل درجة الدكتوراه ونفا لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ..

( ملك رقم ٦٨/١/٥٩ — جلسة ١٩٦٩/١١/١٩ )

## الفرع الخامس الملاوة الإضافية أو الخاصة

قاعدة رقم ( ٤٠٥ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منحهم ملاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها طبقاً لأحكام جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة — يدور هذا الحكم مع علته وجوداً وعدماً فلذا نقل العضو الى احدى الجامعات الأخرى فإنه لا يستحق تلك الملاوة الإضافية .

ملخص الفتوى :

ينص جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة على أن « يمنح من يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ملاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها » .

وبما أن هذا النص أن مناط منح الملاوة الإضافية المنصوص عليها فى هذا الجدول هو التعيين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم شأنها فى ذلك شأن ملاوة الصحراء أو غيرها من الرواتب الإضافية التى تمنح لمن يعملون فى الأماكن النائية .

ولما كان الحكم يدور مع علته وجوداً وعدماً ، وكان نقل عضو هيئة التدريس من جامعة أسيوط الى جامعة القاهرة يفتى على منح الملاوة الإضافية ، فإن المدرس المنقول الى جامعة القاهرة لا يستحق الملاوة الإضافية التى كان قد منحها وهو يعمل بجامعة أسيوط .

ولا يغير من هذا النظر ان قانون الجامعات لم يتضمن نصا صريحا بحرمان عضو هيئة التدريس المنقول من جامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم من العلاوة الإضافية أسوة بنص المادة ٥٣ منه على حرمانه من ميزة تخفيض سنة من المدة اللازمة للترقية الى الدرجة التالية ذلك لأن النص صراحة على الحرمان من هذه الميزة الأخيرة لا يستتبع حتما عدم الحرمان من ميزة أخرى غيرها متى قام سبب هذا الحرمان وفقا لحكم القانون ، كما لا يغير من هذا النظر ان احدا ان يضار من جامعة القاهرة من استمرار حصول المدرس المنقول من جامعة أسيوط على العلاوة الإضافية لأن الخاط ليس ضررا يقع أو لا يقع بل المناط علة تتحقق أو تنتفى فيوجد معها الحكم أو ينعدم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان المدرس المذكور لا يستحق العلاوة الإضافية التى منحها عندما كان عضوا بهيئة التدريس بجامعة أسيوط .

( انتهى ٨٨١ فى ٢٦/١٠/١٩٦٠ )

#### قاعدة رقم ( ٤٠٦ )

##### المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — علاوة إضافية — العلاوة الإضافية التى تمنح لمن يمين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منح هذه العلاوة يرتبط ببقاء عضو هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — اذا شغل العضو وظيفة أخرى من وظائف أعضاء هيئة التدريس بهاتين الجهتين استحق العلاوة الإضافية المقررة للوظيفة الجديدة دون تلك الخاصة بالوظيفة التى تركها .

##### ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والمكالات الملحق بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى

الجمهورية العربية المتحدة معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ينص على أن يمنح من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة اضافية من علاوات الوظيفة المعين فيها — ومؤدى هذا النص ان المشرع اراد ان يمنح عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط وفي فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ميزة تقتدر بعلاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ، ولا تعتبر جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة مرتبطة ببقاء عضو هيئة التدريس شاغلا للوظيفة التي تقررت لها فإذا ما شغل وظيفة أخرى من وظائف هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم استحق العلاوة الإضافية المقررة للوظيفة الجديدة التي عين فيها دون تلك الخاصة بالوظيفة التي تركها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتدريس الاستشارى الى ان العلاوة الإضافية المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة معدلا تعتبر ميزة لمن يعين في إحدى جامعتي القاهرة فرع الخرطوم أو أسيوط ترتبط ببقائه فيها وليست جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — وترتب على ذلك ان من يشغل وظيفة استاذ مساعد يمنح العلاوة الإضافية لوظيفة الاستاذ المساعد ومن يعين في وظيفة استاذ تسقط عنه علاوة وظيفة الاستاذ المساعد الإضافية ويمنح العلاوة الإضافية المقررة لوظيفة الاستاذ .

( فتوى ١١٣٢ في ١٠/١٠/١٩٦٦ )

قاعدة رقم ( ٤٠٧ )

المبدأ :

خضوع العلاوة الخاصة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات  
الاقليمية للخضوع المقرر بالمادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧



اعتباراً من تاريخ صرفها — أسس ذلك — أن هذه العلاوة لا تعد جزءاً من المرتب بل هي إضافة إليه — اعتبارها ميزة تمنح لمن يعين في إحدى الجامعات الانجليزية وبهذه الميزة تدخل في عموم الرواتب الإضافية والتعويضات التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه على سبيل الحصر .

### ملخص التيسوي :

إن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعتودة بتاريخ ١٢/١٢/١٩٧٦ فاستعرضت نقواها الصادرة بجلسة ١٩/١٠/١٩٦٦ التي انتهت إلى اعتبار العلاوة المترتبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط و فرع جامعة القاهرة بالخطوطم في ظل العمل بقانون الجامعات الملحق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في الجامعة أو الفرع المشار إليها ، ولا تعد جزءاً من المرتب ، كما تبين لها أن المادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ في شأن خفض البدلات والرواتب الإضافية المعدل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه « فيها عدا بدل السفر ومصاريف الانتقال الفعلية وبدل الغذاء وأمانة غلاء المعيشة تخفض بنسبة ٢٥٪ جميع البدلات والرواتب الإضافية والتعويضات وما في حكمها التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي للعاملين المتقنين والعسكريين بوحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التي تساهم فيها الدولة بنسبة ٢٥٪ على الأقل ، ويعقد في حساب نسبته الخفض وما يستحق من البدل بعد خفضه بقيته التي كانت مقررة في ٣٠ يونيو سنة ١٩٦٥ أو في تاريخ لاحق يكون قد تقرر فيه البدل ما لم ينص قرار منح البدل على مراعاة نسبة الخفض المنسوبة » ويقاد هذا النص أن المشرع وضع قاعدة مقتضاها خفض جميع البدلات والرواتب الإضافية والتعويضات وما في حكمها بنسبة ٢٥٪ ولم يستثن من هذه القاعدة إلا بدل السفر ومصاريف

الانتقال الفعلية ويحل الغذاء واعانة غلاء المعيشة وهذه الاستثناءات ورفت على سبيل الحصر فلا يجوز اضافة استثناء آخر اليها او القياس عليها .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان البند الرابع من قواعد تطبيق جدول المرتبات والملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يمنح « من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة تسيوط او منطا او المنصورة او فرع جامعة القاهرة بالخرطوم او في احدى الكليات والمعاهد المتناة خارج محافظات القاهرة والاسكندرية والجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة المعين فيها » فان هذه العلاوة لا تعد جزءا من المرتب بل هي اضافة اليه اذ ان المشرع حدد المرتبات في الجدول المشار اليه ولم يمنح فيها تلك العلاوة ، ومن ثم فانها تعتبر مزية تمنح لمن يعين في احدى الجامعات الاقليمية ، وبهذه المثابة تدخل في عموم الرواتب الاضافية والتعويضات التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه على سبيل الحصر وبالتالي فانها تخضع للخفض المقرر بهذا القانون .

واذا كان البند السابع من قواعد تطبيق جداول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد املأ البدلات الواردة بهذا الجدول من الضرائب واخضعها للخفض المقرر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ وسكت من العلاوة الخاصة فان ذلك لا معنى خروج تلك العلاوة من نطاق الخفض المقرر بالقانون المذكور اذ ليس هناك شبه ملاقة بين الخسوع للضرائب والخصوع للخفض من مقتضاها ان ما لا يخضع لاحداها يخضع لآخر ، كما ان تلك البدلات كانت ستخضع تلقائيا ولو لم يوجد نص في قانون الجامعات يقضي بخسوعها وذلك اعمالا للفترة الثانية من المادة الاولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ التي تنظر اجراء الخفض تلقائيا اذ لم يتضمنه النص المستع للبدل او الراتب الاضافي ، وبناء على ما تقدم فانه يمين التقرير بخسوع تلك العلاوة للخفض طبقا للقانون ٣٠ لسنة

١٩٦٧ المشار اليه واسترداد ما صرف على غير هذا الأساس اعتباراً من تاريخ صرف العالوة الخاصة كاملة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاقلية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى خضوع العالوة الخامسة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات الاقلية للخفض المقرر بالمادة الاولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ اعتباراً من تاريخ صرفها .

( ملك ٤٩٥/٣/٨٦ - جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢ )

---

## الفصل السادس علاوة خاصة بالمعيد

قاعدة رقم ( ٤٠٨ )

المبدأ :

جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تضمن تنظيمها متكاملًا للعلاوات السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيهاً فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيهاً سنوياً بعد ذلك - المبلغ المشار إليه هو فى حقيقته علاوة دورية سنوية - اثر ذلك - خضوعها بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى مواعيد استحقاقها وهو أول يناير التالى لمرور عام على التعيين أعمالاً للقواعد العامة المقررة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تطبيقاً لقواعد الإحالة المنصوص عليها فى المادتين ١٣٠ ، ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون المذكور تضمن تنظيمها متكاملًا للعلاوات الدورية السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيهاً فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيهاً كل سنة بعد ذلك ، وظالمًا ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول فى نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية السنوية المستحقة للمعيد فان المشرع يكون قد انصَح صراحة من طبيعة مبلغ المستين جنيهاً التى يستحقها المعيد فى السنة الأولى ، فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى موعد استحقاقها وتتحدد بالقواعد والشروط التى تحكمها .

وبناء على ذلك فإن العلاوة التي مقدارها ٦٠ جنيها شهريا نستحق  
بفئة خمسة جنيهات شهريا ، ولو أدى ذلك الى زيادة مرتب المعيد عن ٣٠  
جنيها شهريا وذلك النتيجة لا تتعارض مع مقتوى الجمعية الصادرة  
بجلسة ١٩٧٤/٢/١٣ تكون هذا المبلغ زيادة في المرتب لا يتنافى مع  
طبيعته كملاوة دورية لأن كل علاوة دورية ما هي الا زيادة في المرتب  
تستحق داخل الربط التالي لوظيفة واحدة .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت السيدة المعروضة جالتها قد عينت  
بتاريخ ١٩٧٧/٦/١٦ واحتفظ لها بمرتبتها الذي كانت تتقاضاه في وظيفتها  
السابقة وقدره ٢٨ جنيها وفقا لنص القاعدة الثالثة من قواعد تطبيق  
جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه فانها  
تستحق العلاوة الاولى التي مقدارها خمسة جنيهات ليلبغ بها راتبها ٣٣  
جنيها شهريا في ١/١/١٩٧٩ أول يناير التالي لمضي عام على تعيينها  
تطبيقا لنص المادة (٤١) من قانون العاملين المعنيين بالدولة رقم ٤٧  
لسنة ١٩٧٨ الذي يسرى على المعيّدين اعمالا لنص المادتين ١٣٠ و ١٥٧  
من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اللتين احالنا الى قانون العاملين المدنيين  
بالدولة فيها لم يرد به نص خاص بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة  
التدريس والمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع الى استحقاق  
السيدة ..... العلاوة التي مقدارها خمسة جنيهات شهريا  
في ١/١/١٩٧٩ أول يناير لمور عام على تعيينها بمعينه ليصبح راتبها  
في هذا التاريخ ٣٣ جنيها شهريا .

( ملف ٨٣٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/١٩ )

## الفرع السابع علاوة الترقية

قائمة رقم ( ٤٠٩ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية — استحقاق أعضاء هيئة التدريس علاوة الترقية يتكون من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية — أساس ذلك — صدور قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة — اثره على هذا الحكم .

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فى المادة ٣٧ منه على أن « كل ترقية تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف لو بدأيتها أو مريوطها المثابت ايهاا اكبر . وتستحق علاوة الترقية أول الشهر التالى للترقية » . كما ينص فى المادة ١٣١ على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون على : (١) ..... (٢) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

ومؤدى ذلك تطبيق حكم المادة ٢/٣٧ سابقة الذكر على حالة تحديد التاريخ الذى يستحق فيه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علاوة الترقية وذلك اذا خلا قانون الجامعات من نص خاص فى هذا الشأن .

فاذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى المادة ٤١ منه على أن « يعين وزير التربية والتعليم أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص ، وتشترب موافقة

المجلس الأعلى للجامعات على التعمين في وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ويكون التعمين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة « . وظاهر من النص على أن يكون التعمين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، أن المشرع قد أورد حكما خاصا يقتض من عموم القاعدة التى وضعها المادة ٢٧/٢ من أحكام قانون نظام موظفى الدولة ، والمشرع يستهدف بهذا الحكم الخاص أن تتحقق الترقية بكلفة أثارها من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ولما كانت علاوة الترقية أهم أثر من أثارها فاتها تستحق طعنا لما تقدم من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى حل محل القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ قد تضمن الحكم الوارد فى المادة ١٤ من هذا القانون الأخير على حالة واحدة أشارت إليها المادة ٥٦ من القانون الجديد التى تنص على أنه « للمجلس الأعلى للجامعات عند النظر فى الترشيح شغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه . وفى هذه الحالة يكون التعمين من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات » . غنى هذه الحالة دون غيرها تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية .

وينبأ على ما تقدم فإن المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة بالجامعة الذين رقا فى ظل القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ يستحقون علاوات الترقية من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية ، أما فى ظل القانون الجديد رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فلا تستحق علاوة الترقية من تاريخ الموافقة على الترقية إلا فى الحالة الخاصة الواردة فى المادة ٥٦ من هذا القانون .

( فتوى ٦٩٠ مى ١٥/١١/١٩٥٨ )

## قاموس رقم ( ٤١٠ )

### المبدأ :

ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف الأعلى تتم بأحد طريقتين — أولهما  
عادي تجرى فيه الترقية على درجة مالية شافرة — وثانيهما طريق الاستحقاق  
المترشح في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينظم الجامعات الجديدة ومواده  
منح المراتب العليا للوظيفة دون أن يحصل على الآثار المالية للترقية  
إلا في يناير التالي وذلك إذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية  
— في الحالة الأولى يستحق العضو ، اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس  
الأعلى للجامعات على ترقيه ، علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتبه السابق  
ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيها تكبر . ويستحق العلاوة  
الدورية في يناير التالي لوجه العلاوة الدورية السابقة — أما في الحالة  
الثانية فتؤجل بالنسبة للعضو الآثار المالية للترقية إلى يناير التالي لانه  
اللقب العلمي فيستحق في هذا التاريخ علاوة الترقية بالفهم السابق  
بيانه . ويمنح العلاوة الدورية في يناير التالي للسنة التي منح فيها الآثار  
المالية والترقية .

### ملخص الفتوى :

إن بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق الذين عينوا في  
وظيفة استاذ مساعد خلال عام ١٩٧٣ تقدموا بطلبات للجمع بين علاوة  
الترقية إلى الوظيفة الأعلى والعلاوة الدورية ، ولقد ذكرت وزارة التعليم  
العالي بكتابها المفسر إليه أن المستشار القانوني لجامعة القاهرة رأى جواز  
الجمع بين مرتب الوظيفة الأعلى وبدلاتها وعلاوة من علاواتها في حين أن  
جامعة مين شمس لا تمنح المراتب بمنحة اللقب العلمي العلاوة الدورية  
إلا في يناير التالي لمضى عام على ترقته .

وتضيف الوزارة أن إدارة الفتوى لوزارة التعليم العالي رأت بالفتوى  
رقم ١٤١/٣/١ في ١٩٧٥/٦/٣ أن أعضاء هيئة التدريس يستحقون



العلاوة الدورية في أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال عام ١٩٧٣ .

وبتاريخ ١٩٧٥/٧/١٥ رأت إدارة الفتوى ( ملف رقم ٢٩٦/٢/١ ) أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق مرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وأن علاوة الترقية إما أن تكون الفرق بين مرتب الوظيفة الأدنى وأول مربوط الوظيفة الأعلى وإما أن تكون علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى إذا كان مرتب الوظيفة الأدنى متجاوزا لبداية مربوط الوظيفة الأعلى أو مساويا له وأنه لا يجوز الجمع بين علاوتي ترقية وإن السيد الأستاذ الدكتور / ..... يستحق علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتب وظيفة أستاذ ومرتبه في وظيفة أستاذ مساعد ولا يستحق علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى لكون مرتبه في وظيفة أستاذ مساعد لهم يصل إلى أول مربوط وظيفة أستاذ .

وفي ١٩٧٥/٧/٢٦ رأت إدارة الفتوى ( ملف رقم ١٥١/٣/١٥ ) أن عضو هيئة التدريس الذي يرقى طبقا للمادة ( ٧١ / أولا ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يستحق علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يجوز له أن يجمع بين العلاوتين شأنه في ذلك شأن من يرقى على درجة مالية شافرة .

واستطردت الوزارة إلى القول بأن هنالك تمازجا في الرأي بين الفتاوى الثلاثة ترمب عليه اختلاف في التطبيق بين الجامعات المختلفة ولذلك فإنها تطلب عرض الأمر على الجمعية العمومية .

وكانت وقائع الفتوى الأعلى ( ملف ١٤١/٣/١ ) تحصل في أن بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق رقبوا إلى وظائف أستاذ مساعد وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة ١٩٧٣ على درجات خالية وصرفت لهم المراتب المقررة للدرجات المرقين إليها إعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

بينما كانت وقائع الفتوى الثاقية ( ملف ٣٩٦/٢/١ ) تهمصر فى أن  
أحد الأساتذة المساعدين منحه اللقب العلمى لوظيفة أستاذ بتاريخ  
١٩٧٣/٦/١٠ لعدم توافر وظيفة شافرة فى ذلك التاريخ .

ولما كُن مرتبه عند ترقيته يقل عن أول المربوط المقرر لوظيفه أستاذ  
يكتر من قيمة علاوة ثامه حصل على مربوب وظيفة أستاذ فى ١٩٧٤/١/١  
طبقا لنص المادة ( ٧١ / أولا ) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
ولم تصرف له علاوة دورية فى ١٩٧٤/١/١ .

لها الفتوى الثالثة فان وقائعها تتلخص فى أن بعض الأساتذة بجامعة  
الزقازيق تقدموا بطلبات يلتصون فيها تطبيق القاعدة التى وافق عليها  
رئيس جامعة القاهرة بناء على رأى المستشار القانونى والتى تنص بمنح  
الأساتذة والأساتذة المساعدين حينما يصرف النظر من توافر الدرجات  
المالية منذ الترقية بداية مربوط الدرجة التى تتم ترقيةهم اليها وبدلاتها  
وعلاوة دورية من علاواتها كملاوة ترقية ( ملف رقم ١٥١/٣/١٥ ) .

وتفيد بأن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى  
الفتوى والنشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٧/٣/٩ فتبين لها أن المادة  
( ٦٥ ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على  
أن « يعين وزير التعليم العالى لمضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس  
الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص .  
ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

وتنص المادة ٧١ منه على أنه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد ( ٦٦ )  
و ( ٦٩ / أولا ) و ( ٧٠ / أولا ) يكون التعيين فى وظائف الأساتذة  
والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمحترفين فى ذات  
الكلية أو المعهد .

وإذا لم يوجد ما هو شافر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء من  
توافر فيهم شروط التعيين فى الوظيفة الأعلى منحوا اللقب العلمى لهذه  
الوظيفة وتدرج لهم وظائف بدرجاتها المالية فى السنف التالية ويتم

منهم علاوة الترقية ويرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لها من تاريخ  
نفذ قانون الموازنة ، وفى هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة العامة بعدم  
الجمع بين علاوة الترقية.والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعيين فى الوظيفة  
التالية أو الترقية إليها » .

وتنص المادة (١٩٥) على أن « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين  
المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم  
ومرتبات المحررين المساعدين والمعينين وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على  
الحاليين منهم مبنية بالجدول المرافق لهذا القانون .»

ويحدد جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
أول مربوط وظيفة أستاذ مساعد بمبلغ ١٠.٨٠٠ جنيها سنويا. وتنتهى بمبلغ  
١٤٤٠٠ كبا يصعد أول مربوط وظيفة أستاذ بمبلغ ١٤.٥٠٠ جنيها سنويا  
وتنتهى بمبلغ ١٨.٠٠٠ جنيها » .

وتنص المادة الأولى من قواعد تطبيق الجدول المشار اليه على أن  
« تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام  
على التعيين فى إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة محاضر مساعد  
ومن تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

والمستفاد من هذه النصوص أن ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف  
الأعلى تتم بأحد طريقتين : أولها عادى وطبيعى فيه تجرى الترقية على  
درجة مالية شاذة ، وثانيها طريق استحقاقه المصرح فى القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديد وبمقتضاه يمنح الرقى للقب العلمى  
لوظيفة أستاذ مساعد أو استاذ ولا يحصل على الأثر المالية للترقية الا فى  
يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية  
خالية ، وفى الطريقة الأولى للترقية تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة  
المجلس الأعلى للجامعات وتستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لتاريخ  
منح العلاوة الدورية السابقة ، وفى الطريقة الثانية تستحق علاوة الترقية

ومرتب الوظيفة الأعلى في يناير التالي لمنح اللقب العلمي ، ولا يجوز في هذا التاريخ الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية بنص القانون ، ونظرا لأن المرقى بالطريقة الأولى يستحق العلاوة الدورية في يناير بينما يحرم منها بالنص المرقى بالطريقة الثانية ، فإن الآراء التي انتهت إليها الفتاوى الثلاثة المذكورة بالوقائع لا يوجد بينها أي تعارض .

ولما كانت المادة ١٧ من قانون نظام المعلمين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه « ويمنح المعلم بداية الفئة الوظيفية المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيها الفكر » فإن هذا هو المعنى الذي تصده المشرع من علاوة الترقية وذلك هي ماهيتها ، وإذا كان قانون الجمعيات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من حكم مماثل لحكم المادة ١٧ المشار إليها فإنه يسري أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجمعيات باعتبار أن أحكام قانون نظم المعلمين هي الشريعة العامة لأحكام التوظيف بحيث يلجأ إليها عند عدم وجود نص في الكادرات والنظم الخاصة .

لذلك فإن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس أيما كانت الطريقة التي تتم ترقيته بها يستحق أول مربوط الدرجة التي يرقى إليها إذا كان انتمى بين مرتبه السابق وأول هذا مربوط يزيد عن مقدار علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، أما إذا كان هذا الفرق يقل عن مقدار العلاوة فإنه يستحق علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، ويعد الفرق بين المرتب السابق وأول مربوط الدرجة الجديدة علاوة ترقية ، كما تعد علاوة الدرجة الأعلى علاوة ترقية أيضا ، ومن ثم لا يجوز لمن يرقى من أعضاء هيئة التدريس أن يجمع بين أول مربوط الدرجة الأعلى ( في حالة ما إذا كان الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى يزيد على علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ) وعلاوة من علاوات تلك الدرجة والا فأنه يكون قد حصل على علاوة ترقية بالمخالفة لحكم القانون وبالمخالفة للقواعد العامة .

هذا من علاوة الترقية ، أما العلاوة الدورية للبرقي من أعضاء هيئة التدريس فإنه يستحقها في يناير التالي لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابعة بغير تأجيل ، ذلك لأن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن

تنظيم الجامعات وضع تنظيمها جديدا للمعالمات الدورية ترتب عليه عدم تطبيق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ الذي كان من مقتضاه تأجيل المعالوة لمدة عام لكل من المعين والمرتقى على السواء فنص في البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق به على أن تستحق المعالوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق المعالوة الدورية السابقة ، وبذلك فإنه قرر تأجيل موعد المعالوة الدورية للمعينين في إحدى وظائف الجدول دون المرتقين إليها ، وبالتالي يكون قد أسقط القاعدة التي من مقتضاها تأجيل المعالوة الدورية في حالة الترقية وإلحق هذه الحالة بالقاعدة العامة التي معادها استمرار المعالوة الدورية بغير تأجيل ، ولا وجه للقول بأن الترقية نوع من التعيين ، ذلك أنه لكل من التعيين والترقية حلول متميز ، بالتعيين هو الإلحاق بالخدمة ، أما الترقية فهي إسناد وظيفة أعلى من سبق الحائز في وظيفة أدنى ، ومن ثم فلا يصح الخلط بينهما أو القول بمرئان الحكم الخاص بإحدى الحالتين على الأخرى .

وإذا كان الأصل أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق معالوة ترقية اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقوته ويستحق معالوته الدورية بعد الترقية في أول يناير بغير تأجيل ، إذا كان ذلك هو الأصل العام فإنه يخرج منه من يرقى طبقاً لنص المادة (٧١٠/أولاً) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فهو ينتج اللقب العلمي فقط لتوافر شروط الترقية في شئنا ، ولكنه لا يحصل على الآثار المالية للترقية إلا في يناير التالي لتاريخ منح اللقب العلمي ، فهنا يبدأ الأثر المالي للترقية فتدبر له درجة في أول السنة المالية ويستحق معالوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى أو معالوة من علاواتها إنهما أكبر ، ولكن بالرغم من حصول تاريخ منحه اللقب العلمي في تقديم الدرجة الأعلى وبالرغم من أن الأصل العام هو عدم تأجيل المعالوة الدورية للمرتق يتنصر حقه في أول يناير الذي يحصل فيه على الآثار المالية للترقية على معالوة الترقية بالمعنى السابق ذكره ، ولا يجمع في هذا التاريخ بين معالوة

مع تأجيل الآثار المالية للترقية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى يستحق ويكون صحيحا أيضا ما رآته الادارة المذكورة بالفتوى رقم ( ٣٩٦/٢/١ ) من ان الاستاذ المساعد الذى يمنح لقب الاستاذية فى ١٠/٧/١٩٧٣ لحرم توافر درجة خالية يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب وظيفة استاذ لكون هذا الفرق اكبر من علاوة الوظيفة الاعلى وذلك فى ١/١/١٩٧٤ - اول السنة المالية - ولكنه لا يستحق علاوة دورية فى هذا التاريخ نزولا على حكم المادة ( ٧١/أولا ) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يستحقها فى ١/١/١٩٧٥ .

الترقية والعلاوة الدورية ، فهنا تؤجل له العلاوة الدورية نزولا على حكم النص اذ ان المادة ( ٧١ / أولا ) حرمته من تلك العلاوة صراحة وقصر.. ايضا عندما قرر ان من يرقى سواء على درجة خالية او بمنحه اللقب العلمى وكذلك فان رأى تلك الادارة بالفتوى رقم ( ١٥١/٣/١٥ ) كان عليها حقه فى هذا التاريخ الذى يصادف موعد العلاوة الدورية على علاوة عام ١٩٧٣ .

الترقية فقط .

العلاوة الدورية فى اول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترفيتهم لوظائف اعلى خلال موافقة المجلس الاعلى للجامعات على ترفيتهم بان هؤلاء الاعضاء يستحقون علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الاعلى او : وبناء على تلك الاسباب وبهذا التهم لنصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات كان ما انتهت اليه الفتوى رقم ( ١٤١/٣/١ ) وصرفت لهم المرتبات المقررة للوظائف المرتين اليهما اعتبرا من تاريخ الصادرة من ادارة الفتوى للتطبيق المالى بان امتضاء هيئة التدريس الذين ١٩٧٣ على درجات خالية أى انهم منحوا اللقب العلمى والدرجة المسماة ايضا يستحقها العلمى المرتب . ينحى اللقب العلمى فى يناير التالى لمنحه علاوة الترقية هذه اعتبرا من تاريخ موافقة المجلس الاعلى للجامعات علاوة من علاواتها ايها اكبر ، وان الاول المرش على درجة خالية يستحق تمت ترفيتهم الى وظائف استاذ مساعد واستاذ خلال شهر ديسمبر سنة

هذا اللقب ولا يجوز أن يجمع الأول بين علاوة الترقية بهذا المفهوم والعلاوة الدورية في تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ولا يجوز أن يجمع الثاني بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه لل لقب العلمي ، والأول يستحق العلاوة الدورية في يناير التالي مباشرة لتاريخ ترقيته وهو يناير التالي لموور علم على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، أما الثاني فانه لا يستحق العلاوة الدورية الا في يناير التالي ليناير الذي حصل فيه على الأثار المالية للترقية .

فبالخلاف انن أساسه النص الذي منع المرقى بمنح اللقب العلمي من الحصول على العلاوة الدورية في يناير الذي سيحصل فيه على الأثار المالية للترقية وبذلك أهل بالنسبة له العلاوة الدورية ليناير التالي ليناير الذي منح فيه تلك الأثار بينما يحصل المرقى على درجة مالية خالية على علاوة الترقية اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية ويحصل في يناير التالي على العلاوة الدورية في ميعادها بغير تأجيل لعدم وجود نص بتأجيلها وعليه فليس هناك في الحقيقة خلاف أو تعارض بين الفتاوى كما جاء بكتاب الوزارة .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى أن عضو هيئة التدريس الذي يرقى على درجة مالية خالية يقتصر استحقاقه على علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتبه السابق ومرتبه الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيها فكر وذلك اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ، ويستحق العلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه العلاوة الدورية السابقة مباشرة بغير تأجيل .

أما عضو هيئة التدريس الذي يرقى بمنحه اللقب العلمي لعدم وجود درجة مالية خالية ، فانه تؤجل بالنسبة له الأثار المالية للترقية الى يناير التالي لمنحه اللقب العلمي فيستحق علاوة ترقية بهذا المفهوم في هذا التاريخ ولا يحق له أن يجمع فيه بين تلك العلاوة والعلاوة الدورية وإنما تكون العلاوة الدورية له في يناير التالي ليناير الذي منح فيه الأثار المالية للترقية .

قاعدة رقم ( ٤١ )

المبدأ :

المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص  
بمنح عضو هيئة التدريس الذي تتوافر فيه شروط التعيين في الوظيفة  
الأعلى للقب العلمي لهذه الوظيفة على أن تدبر له وظيفة بدوئتها المالية  
في السنة المالية التالية مع عدم جواز الجمع بين علاوة  
الترقية والعلاوة الدورية نظرا لاستحقاقهما معا في أول يناير التالي  
( تاريخ نفاذ الميزانية ) - عدم جواز أعمال هذا القيد  
على من يمنح اللقب العلمي ثم يرقى على درجة ثانية خلال  
نفس العام - أساس ذلك أن الترقية على الدرجات المالية التي  
تخلو أثناء السنة المالية بعد منح اللقب العلمي تعتبر ترقية عادية وتنتج  
جميع آثارها المالية بغير تأجيل .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
على أنه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦) و ( ٦٩/أولا ) و ( ٧٠/  
أولا ) يكون التعيين في وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين من بين  
الأساتذة المساعدين والمحرسين في ذات الكلية أو المعهد ..

وإذا لم يوجد ما هو شافر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء  
من تتوافر فيهم شروط التعيين في الوظيفة الأعلى منحو للقب العلمي  
لهذه الوظيفة وتدبر لهم وظائف بفرجاتها المالية في السنة المالية التالية  
ويتم منحهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لها  
من تاريخ نفاذ قانون الموازنة وفي هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة  
العامة بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمي في الاعتبار عند التعيين في الوظيفة  
التالية أو الترقية إليها .



وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المنقح بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أنه « تستحق العلاوة الدورية السنوية أول يناير التالي لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

وتنص المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المتصلة للمادة ٣٨ من القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « ..... وينح العامل بداية الفئة الوظيفية المرتبة إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر » .

والمستفاد مما تقدم — أن المشرع استحدث في المادة (٧) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طريقاً استثنائياً للترقية ، بمقتضاء يمنح المرتبة للقبط الطبقي للوظيفة الأعلى ولا يحصل على الآثار المالية للترقية إلا عند بداية السنة المالية في يناير التالي وذلك إذا لم توجد درجة مالية خالية ، وفي هذه الحالة وبعد تدبير الدرجة المالية في الميزانية يستحق المرتبة في أول يناير التالي لمنحه اللقب الطبقي علاوة الترقية ومرتبة الوظيفة الأعلى ولا يجوز له أن يجتمع في هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية ، ولما كان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص يحدد المقصود بعلاوة الترقية فانه يتمين الرجوع في هذا الصدد للقانون العام في التوظيف باعتباره الشريعة العامة الواجبة التطبيق عند عدم وجود نص خاص وتكون علاوة الترقية المستحقة بهذا الطريق الاستثنائي أي بمنح اللقب الطبقي و بالطريق الطبيعي عند وجود درجة مالية مساوية للفرق بين مرتبة السابق ومرتبة الوظيفة المرتبة إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر فلا يجوز له الجمع بين هذا الفرق وتلك العلاوة وإنما يستحق أحدهما فقط ، وإذا كان المشرع قد جمع في المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين علاوة الترقية ومرتبة الوظيفة الأعلى عند تحديد ما يستحق للترقية باللقب الطبقي في يناير التالي لمنحه اللقب فانه يقصد بذلك منع من يرقى بهذا الطريق الاستثنائي علاوة ترقية تنهل في علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى بالإضافة إلى أول مزبوطها

خروجاً على القاعدة العامة السابقة الذكر وانما قصد قصر مستحقاتهم على بداية ربط الوظيفة الأعلى مع مراعاة علاوة الترقية المقررة وليس من شك في ان القول بغير ذلك سيؤدي الى جمع المرتى بهذا الطريق الاستثنائي بين علاوة ترقية بالمخالفة للقواعد العامة ان كان مرتبه السابق لم يصل الى بداية ربط الدرجة المالية المرتى اليها .

ولما كانت الترقية بمنح اللقب العلمى للوظيفة الأعلى طريق استثنائى استحدثته المشرع للترقية لا يجوز سلوكه الا عند عدم وجود درجات مالية شافرة بالميزانية مع وجود من هو مستحق للترقية ، فان النتيجة المترتبة على سلوك هذا الطريق الاستثنائى والتي من مقتضاها تأجيل الأثر المالى للترقية حتى أول يناير التالى لمنح اللقب العلمى لا تكون لها محل ان توافرت درجات مالية خالية خلال ذات السنة المالية التى تم منح اللقب العلمى خلالها اذ يتمنى فى هذه الحالة شغل تلك الدرجات من تاريخ خلوها بالمستحقين لها أى بالذين تم منحهم الألقاب العلمية ومن ثم تحول ترقيةهم الى ترقية عادية فيستحقون فى هذا التاريخ علاوة الترقية المقتضى فى الفرق بين مرتبتهم السابقة وأول مربوط تلك الدرجات المالية او علاوة أكبر ، وتبعاً لذلك فان الحكم الذى يقضى بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية والذي تضمنته المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لا يجد مجالا لأمحاله فى شأنهم وبذلك يستحقون علاواتهم الدورية فى يناير التالى لمنحهم اللقب العلمى بغير تأجيل لكونهم ان يجمعوا فى هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

وتطبيقاً لما تقدم فانه لما كان الدكتور ..... قد منح اللقب العلمى لوظيفة أستاذ باحث مساعد فى ١٩٧٦/٢/٣٠ وفوافرت درجة مالية لهذه الوظيفة فى ١٩٧٦/٧/١٢ فانه يستحق ابتداء من هذا التاريخ الأخير علاوة ترقية مساوية للفرق بين مرتبة السابق وأول مربوط هذه الوظيفة او علاوة من علاواتها ايها أكبر كما يستحق العلاوة الدورية فى ١٩٧٧/١/١

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان  
الترقية على الدرجات المالية التي خلت انقضاء السنة المالية بعد منح اللقب  
العلمي تعتبر ترقية عادية وتنتج جميع آثارها المالية بغير تأجيل طلبنا لأحكام  
تقنون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وعلى النحو السالف بيانه .

( ملك ٤٨٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦ )

## الفرع الثامن

### البدلات

بدل تمثيل :

قاعدة رقم ( ٤١٢ )

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتناول بالتنظيم شروط نخب أعضاء هيئة التدريس إلى الوظائف العامة الأخرى — يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة — هذا النخب يتقيد بالتقيد الواردة في المادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فيعين أن يكون الوظيفة في ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو في وظيفة تعلوها مباشرة — نخب الأستاذ المساعد إلى وظيفة محدد لها درجة وكيل وزارة ابن مخالف للقانون ومن ثم لا يستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .»

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المنص اليه وهو القانون الذي تم النخب في ظله — تنص على أنه « يجوز نخب أعضاء هيئة التدريس لمدة محددة من جامعة إلى أخرى أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص . ويعتبر النخب كل الوقت أمارة تخضع للأحكام الواردة في المادة التالية . . . » .

وتنص المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه « يجوز بقرار من السلطة المختصة نخب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في نفس مستواها أو في وظيفة تعلوها



أى وظيفة من الفئة الأولى ، وإذا تم التنب إلى وظيفة أعلى وهى وكيل وزارة ، فإنه يكون مخالفا للقانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن ندب الدكتور . . . . .  
الاستاذ المساعد بجامعة عين شمس لوظيفة مدير أكاديمية الفنون المحد لها درجة وكيل وزارة ، قد تم بالمخالفة لأحكام القانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

( ملف ٥٦٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٣/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤١٢ )

#### المبدأ :

البدل المقرر لمبدأ الكليات ووكلاتها والبدل المقرر لرئيس مجلس القسم طبقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — إذا أسندت إلى رئيس مجلس القسم بأحدى الكليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فلا يحق له أن يجتمع بين البدل الخاص المقرر لوظيفة العميد أو الوكيل والبدل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم وإنما يقتصر حق فقط على تقاضى البدل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تلك التى أسندت أعبائها إليه — أساس ذلك أن البدل الخاص المقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم هو فى تكيفه الصحيح بدل تمثيل ومن المقرر عدم جواز الجمع بين أكثر من بدل تمثيل وإذا أسندت لمستحق البدل وظيفة أخرى لها بدل تمثيل فإنه يتقاضى فقط أكبر البدلين .

#### ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات أن الأصل أنه إذا أسندت لرئيس مجلس القسم بأحدى الكليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فإنه يعتبر ملحقا من رئاسة مجلس

القسم اذا وجد غيره من الاساتذة في القسم ، على أنه يجوز ان يستمر في رئاسة القسم في حالات حدتها المادة ٥٦ منه ، كما ان الاستفادة من مراجعة جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون انه مقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم بدل خاص تختلف فئته بحسب الوظيفة ، والواقع ان هذا البديل الخاص لا يعدو ان يكون في تكليفه الصحيح ، وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه ، سوى بدل تبثيل .

ولما كان من المقرر انه لا يجوز الجمع بين أكثر من بدل تبثيل ، وأنه اذا استندت لمستحق البديل وظيفه أخرى مقرر لها بدل تبثيل فانه يتقاضى فقط أكبر البدلين ، فمن ثم يعمى القول في خصوص الموضوع المعروض انه اذا استندت الى عميد الكلية أو وكيلها رئاسة أحد الأقسام فيها فلا يحق له ان يجمع بين البديل الخاص المقرر لوظيفة العميد أو الوكيل والبديل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم ، وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البديل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التي يشغلها دون ذلك التي استندت إليها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ١٩٧٥/١٢/١٠ الى أنه لا يجوز عند تطبيق أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات الجمع بين البديل الخاص المقرر لعمداء الكليات ووكلائها وبين البديل الخاص المقرر لرئيس مجلس القسم .

( ملف ١١٤/٢/٢١ — جلسة ١٩٧٥/١٢/١٠ )

### قاعدة رقم ( ٤١٤ )

#### المبدأ :

بدل تبثيل — شرط استحقاقه ان يكون الموظف في ذات الدرجة المالية المقررة لشاغلها بدل التبثيل اذا لا يكفى مجرد القيام بأعمال الوظيفة — التفرقة بين ما اذا كان القيام بأعمال هذه الوظيفة يتم عن طريق التنب أو الإعارة ، وبين ما اذا كان يتم أعمالاً تنص القانون — استحقاق بدل

التبثيل المقرر لهذه الوظيفة في الحالة الأولى دون الثانية — مثال : قيام وكيل جامعة الأزهر بأعمال المدير عند قبليه مقابله يتم بالتطبيق لحكم المادة ٤٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — يعتبر ذلك من مقتضيات وظيفة وكيل الجامعة — عدم استحقاقه بذل التبثيل المقرر لمدير الجامعة .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ، قد نص في المادة ٤٤ منه على ان « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير في ادارة شئونها الطبية والإدارية والمالية ويؤم مقابله عند قبليه » . ونص في المادة ٦١ على أن : « مرتبات مدير انجامة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس والمعينين وقواعد تطبيقها وبكفائات الاساتذة غير المتفرغين يحدددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » . ونص في المادة ١٠٠ على أن : « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون في مدى اربعة اشهر من تاريخ صدوره ويعمل به من تاريخ صدورها وللوزير المختص اصدار ما يراه من قرارات تنظيمية أو تهيئية مؤقتة تتعلق بشئون الأزهر وهيئاته بما لا يتعارض مع نصوص هذا القانون وذلك خلال الفترة التي تمتد فيها اللائحة التنفيذية لحين صدورها » .

وأعمالاً لهذا النص الأخير ، فقد أصدر السيد وزير الأوقاف وشئون الأزهر في ١٢ من ديسمبر ١٩٦٢ القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ ونص في المادة الأولى منه على أنه « الى حين أن تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وإلى أن يعمل بها يكون مربي وكيل جامعة الأزهر ١٨٠٠٠ جنيه سنوياً » .

وبتاريخ ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ أصدر السيد الوزير قراره رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ ونص في المادة الأولى منه على أن « يطبق في شأن أعضاء هيئة التدريس والمعينين بجامعة الأزهر جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه — وهو قانون تنظيم الجامعات — وذلك بصفة مؤقتة الى أن تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه » .



ويندرج ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ مسدود قرار رئيس الجمهورية  
بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤. بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣  
لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ونص  
في المادة الأولى منه على أن « تضاف إلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ —  
المشار إليه النصوص الآتية :

م ٥٦ مكرراً : « يعامل أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة  
الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية يعاملة نظرائهم في جامعات  
الجمهورية العربية المتحدة على أن يعتبر الأستاذ بجامعة الأزهر نظيراً  
للاستاذ ذي كرسى بهذه الجامعات » .

م ٢/٤١ : « وتسرى عليه ( أي على مدير جامعة الأزهر ) جميع  
الأحكام التي تطبق على مدير الجامعة في الجمهورية العربية المتحدة » .

م ٢/٤٤ : « وتسرى عليه ( أي على وكيل جامعة الأزهر ) جميع  
الأحكام التي تطبق على وكيل الجامعة في الجمهورية العربية المتحدة » .

وبالرجوع إلى القانون الذي يطبق على مدير ووكيل الجامعة في  
الجمهورية العربية المتحدة — وهو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معديلاً  
بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية  
العربية المتحدة — يبين أنه قد نص على أن :

« يتقاضى مدير الجامعة بدل تشيل مقداره ١٥٠٠ ج سنوياً » .

« ويتقاضى وكيل الجامعة بدل تشيل مقداره ٨٠٠ ج سنوياً » .

ومن حيث أنه يبين من ذلك أنه مفد أن مسدود القانون رقم ١٠٣  
لسنة ١٩٦١ ، وحتى مسدود القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ الذي سوى  
في المعاملة بين مدير ووكيل جامعة الأزهر وبين المدير والوكيل في الجامعات  
الأخرى ، لم تكن هناك قواعد تنظيمية عامة تنظم تقرير أو تخفيض بدل  
التشيل لمدير ووكيل جامعة الأزهر ، وإنما كان المرة في ذلك إلى القرارات  
التي تصدر من رئيس الجمهورية في كل حالة على حدة باقتضاه المخصص  
( م — ٥٢ — ج ١٢ )

بذلك . ولهذا فقد ورد بميزانية جامعة الأزهر تأشيرة مفادها عدم جواز صرف بدل التمثيل إلا بمقتضى قرار جمهوري . وكان من مقتضى هذا أن صدر القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٢ في ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٢ بتقرير هذا البذل وتحديد ونص على أن يمنح السيد الدكتور ..... وكيل جامعة الأزهر ، بدل تمثيل قدره ٦٠٠ ج ..... من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة وذلك بصفة شخصية » .

وإذا كان القرار الجمهوري رقم ٥٦٧ لسنة ١٩٦٤ قضى بمنح السيد الدكتور ..... بدل التمثيل المستحقين لسيادته خلال فترة توليه منصبه وكيل ومدير جامعة الأزهر بالثلاث المقررة لمديرى ووكلاء الجامعات الأخرى في ذلك الوقت ، إلا أنه لا يمكن اتخاذ حكم هذا القرار قاعدة عامة مجردة تطبق في شأن غيره . إذ أنه لا يصح أن يكون قرارا فرديا قصد به شخص بذاته ، وحكمة حكم القرار السابق الإشارة إليه الصائرين في خصوص السيد الدكتور ..... والذي قضى صراحة بأن يصرف البذل « بصفة شخصية » ، وذلك يؤكد أن منح بدل التمثيل لمدير أو وكيل جامعة الأزهر لم يكن ليتقرر لأي منها بالأعمال لقاعدة تنظيمية عامة ، وإنما كان يصدر في شأن قرارات شخصية في كل حالة على حدة .

ويخلص من ذلك أنه في الفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه ، لم تكن هناك قاعدة تنظيمية عامة تحدد مقدار بدل التمثيل المستحق لمدير جامعة الأزهر ، ومن ثم فإنه لا محل لبحث استحقاق السيد الدكتور ..... وكيل جامعة الأزهر لهذا البذل ( غير المحدد قانونا ) إبان توليه بأعمال المدير أثناء خلو منصبه ، إذ أن السيد الدكتور لا يستحق خلال تلك الفترة ، سوى بدل التمثيل الذي تقرر له بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه بالنسبة إلى الفترة اللاحقة للعمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه فإنه يصحور هذا القانون أصبح بدل التمثيل المستحق سواء لمدير جامعة الأزهر أو وكيلها محددًا بتنظيم قاعدة عامة ،

مؤداهما استحقاق المدير لبذل مقداره ١٥٠٠ ج والوكيل ٩٠٠ ج سنويا — طبقا لأحكام القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة . ومن ثم فإنه اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ، يستحق السيد الدكتور ..... بدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا ، وهو البذل الذي أصبح مقررا لوكيل جامعة الأزهر . ولا يستحق السيد المذكور البذل المقرر لمدير جامعة الأزهر ، ومقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا ، أثناء غيابه بأعمال المدير ، ذلك لا يكفى مجرد قيام الموظف بأعمال وظيفة معينة لينال ما هو مقرر لشاغلها من بدل تمثيل ، بل يجب أن يكون — فضلا عن ذلك — في ذات الدرجة المسالية المقررة لشاغل هذه الوظيفة أو ما في حكمها ، والقول بغير ذلك يؤدي إلى أن يصرف مثلا إلى موظف من الدرجة الأولى بدل التمثيل المقرر لمدير مصلحة متى قام بأعمال هذا المدير ، وهو ما لا يجوز طالما أنه ليس فعلا في درجة المدير وفقا للاداة القانونية المقررة للتعيين ، والتي تختلف باختلاف ما إذا كان التعيين في الدرجة الأولى ، أو في درجة المدير العام ..

كما وأنه يتعين علاوة على ما تقدم النظر إلى الكيفية التي تم بها شغل الموظف للوظيفة المقرر لها بدل التمثيل ، والترتبة في ذلك بين ما إذا كان قيام الموظف بأعمال هذه الوظيفة قد تم عن طريق الندب أو الإعارة بما يعتبر بمثابة التعيين ، وبين ما إذا كان حلوله في القيام باختصاصات الوظيفة قد تم إعمالا لنص ورد في القانون ، والترتبة — تبعاً لذلك — في استحقاق البذل ، بنسخة في الحالة الأولى دون الثانية ، ومثل الحالة الأخيرة ، حالة حلول وكيل الجامعة محل مديرها عند غيابه ، فهذا الحلول إنما يتم طبقا لنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وللتى تنص على أنه ، « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير في إدارة شؤونها العلمية والإدارية والمسالية ويقوم مقامه عند غيابه » ، ومن هذا يبين أن المشرع في مجالسته لاختصاصات وكيل الجامعة قد حددتها بمحلولة المدير في حالة وجود هذا الأخير ، وبالحلول محله أثناء غيابه . ومن ثم فإن قيام وكيل الجامعة

بأعمال مديرها. انفساه غيابه. انما هو تمز من مقتضيات وواجبات وظيفته كوكيل للجامعة ، وما كمن ذلك يخالف سلفا على المشرع حين نظم حقوق وكيل الجامعة الوظيفية سواء من ناحية المرتب الأصلي او مرتب بدل التمثيل ، اذ ان المشرع حينذاك كان يثلا من ذهنه اهمية وظيفة وكيل الجامعة الذي يعاون المدير في اداء اختصاصاته ، ويحل محله في ممارسة هذه الاختصاصات أثناء غيابه فيجمع في شخصه الوظيفتين ويتولى بأعمالها بصدته الوكيل ، وبالتالي فقد حدد المشرع مستحقاته من مرتب أصلي ومرتب بدل تمثيل براماة كل هذه الظروف .»

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد الدكتور ٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠ وكيل جامعة الأزهر لا يستحق — منذ تاريخ تعيينه ، حتى تاريخ الفصل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — الا بدل التمثيل الذي تقدر له بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٦٣ ، أما بالنسبة الى الفترة اللاحقة علي العمل بالقانون المذكور ، فانه يستحق بدل التمثيل المقرر لوكيل الجامعة — ومقداره ١٠٠٠٠ ج سنويا — دون البديل المقرر لمدير الجامعة .

( ملك ٣٢١/٤/٨٦ — جلة ١٩٦٥/٣/٣٦ )

### قاعدة رقم ( ٤١٥ )

#### المبدأ :

احقية شغل وظيفة مدير جامعة الأزهر بطريق التذب بغيابه بأعمالها حتى تاريخ بلوغه سن الإخالة الى المعاش لبذل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال تلك الفترة — القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها والقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد خالفا من تنظيم لصلة فيساب رئيس الجامعة في الوقت الذي لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه — يضمن الرجوع لاحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — نص المادة ١/٢١ منه على  
استحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البديل وفي حالة  
غلوها يستحق أن يقوم بأعمالها .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جداول المرتبات الملحق  
بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ينص في مادته الأولى على أن يطبق  
جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحق به المرفق بقانون تنظيم الجامعات  
المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين  
بجامعة الأزهر ، وذلك اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ .

كما نص المادة الثانية من هذا القانون على أن « يسرى على مدير  
جامعة الأزهر ووكيلها الأحكام التي تطبق على رئيس الجامعة ونوابه » .

ومن حيث أنه طبقاً لذلك فإن جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون  
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يسرى على أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الأزهر ، كما يسرى على مدير جامعة الأزهر ذات  
الأحكام التي تسرى على رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه بالرجوع إلى الأحكام التي تنظم تعيين رئيس الجامعة  
يبين أن المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات  
نص على أن « يصدر بتعيين رئيس الجامعة قرار من رئيس الجمهورية  
بناء على عرض وزير التعليم العالي . . . . . ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات  
قابلة للتجديد ، ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلاً وظيفية استاذ على سبيل  
التذكير ، فإذا لم تجدد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد  
إلى شغل وظيفة استاذ التي كان يشغلها من قبل . . . . » .

ومن حيث أن القرار رقم ٢٤٠ لسنة ١٩٧٢ الصادر من السيد وزير  
تثبون الأزهر بتاريخ ١٣ سبتمبر ١٩٧٣ باستمرار السيد الدكتور / . . . . .  
في شغل منصب مدير جامعة الأزهر ، لا يعدو أن يكون قراراً بتجديد لقيام

بأعمال وظيفة رئيس الجامعة بعد انتهاء مدة شغلها لها بمقتضى قرار  
رئيس الجمهورية رقم ١٧٠٠ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه .

ومن حيث أن تنظيم العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨  
لسنة ١٩٧١ يسرى فيها لم يرد بشأنه نص خاص من القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٦ بشأن  
إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها .

ومن حيث أن القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٦ ، ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
المشار إليها قد خليا من تنظيم لحالة غياب رئيس الجامعة في الوقت الذي  
لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيبه ، فمن ثم ينعين الرجوع الى  
احكام نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يقضى في  
المادة ١/٢١ باستحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل ،  
ومن حالة خلوها يستحق أن يتولى وأعمالها .

ولما كان الثابت أن الدكتور ..... قد شغل بطريق النخب  
وظيفة مدير جامعة الأزهر وقام بأعمالها في الفترة من ١٥ سبتمبر سنة  
١٩٧٣ حتى تاريخ بلوغه من الاحالة الى المعاش في ١٤ مارس سنة  
١٩٧٤ فمن ثم فإن مناط استحقاق بدل التمثيل خلال تلك الفترة يكون قد  
توافر في شلته .

من أجل ذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمى الفتوى  
والتشريع الى احتية السيد ..... لبذل التمثيل المقرر لمدير  
جامعة الأزهر خلال فترة نديه للقيام بأعمالها .

## — بدل الجامعة :

قاعدة رقم ( ٤١٦ )

### المبدأ :

القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بعدم جواز الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل — سريان هذا الحظر على بدلات التمثيل المقررة لبعض الوظائف خارج الجامعة التي ينتدب إليها أعضاء هيئة التدريس دون أن يقتصر ذلك على بدلات التمثيل المقررة بجدول المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات المشار إليه .

### ملخص الفتوى :-

وفيما يتعلق ببذل الجامعة فقد تبين للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن هذا لبذل يستحق وفقاً لجدول المرتبات المعمول به اعتباراً من ١/١٠/١٩٧٢ والملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لجميع وظائف هيئة التدريس والوظائف المساندة دون وظائف رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعات المقرر لها بدل تمثيل ، وأن القاعدة السادسة من قواعد تطبيق هذا الجدول تنص على أنه « تستحق البدلات المحددة قرين كل وظيفة في جدول المرتبات لكل من يصدر قرار بتعيينه في إحدى الوظائف الواردة بالجدول ولا يجوز الجمع بين بدل التمثيل وبدل الجامعة » .

ويجوز القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ تنظيم السلكين الدبلوماسي والقتلي في المادة ٥٤ منه تحب موظفين من الوزارات الأخرى لشغل وظائف مستشارين أو ملحقين فنيين بممثلات التمثيل الدبلوماسي مع منحهم المرتبات الإضافية وبدل الضمير والمبالغ الأخرى المقررة للوظائف التي يشغلونها .

ومفاد ذلك ان المشرع وضع أصلا عاما في القاعدة السادسة من  
تواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من  
مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذي قد يستحق  
لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفه أخرى وتقبله بأعبائها ،  
ولا وجه للقول بأن هذا الحظر مقصور على بدل التمثيل المقرر في  
الجدول لرئيس ونائب رئيس الجامعة وحده دون غيره من بدلات التمثيل  
لأن الحظر ورد عاما مطلقا بالنسبة لبذل التمثيل ومن ثم يتعين أخذه  
بعمومه اذ القاعدة أن المطلق يجري على إطلاقه ما لم يرد ما يقيد أو  
يخصمه ، ولو أراد المشرع ألا يكون الحظر عاما وإن يقتيد الحظر  
لنص على ذلك صراحة ، يضاهي إلى ذلك أن الجدول المشار إليه بين  
المخصصات السنوية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة  
من مرتب وبدل جامعة وبدلات خاصة لرئيس القسم ووكيل الكلية والعديد  
وبدل تمثيل ، ولم يمنح الجدول بدل تمثيل سوى لوظيفتي رئيس ونائب  
رئيس جامعة اللتين لم يقرر لهما بدل جامعة يؤدي ذلك أن الجمع بين  
بدل الجامعة وبدل التمثيل المنصوص عليه في الجدول غير مقصور  
أصلا ولذلك لا يقبل القول بكون الحظر الذي تضمنته القاعدة السادسة  
سائلة الذكر قد قصد به مجرد عدم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل  
المقرر لرئيس الجامعة لأن ذلك وضع غير قائم أصلا ، ومن ثم يكون  
الحكم الوارد بتلك القاعدة المقرر لأصل عام من مقتضاه حظر الجمع  
بين بدل الجامعة وأي بدل تمثيل قد يستحقه أعضاء هيئة التدريس الذين  
يندبون لشغل وظائف خارج الجامعات بقرار لها بدلات تمثيل .

وبناء على ما تقدم فانه لا يحق للاستاذين المتروضة حالتها ان  
يجمعا بين بدل التمثيل المقرر لوظيفة مستشار تقني بالخارج التي ندها  
اليها وبدل الجامعة أثناء قبولها بعمل تلك الوظيفة وبالتالي يتعين  
استرداد ما صرف لهما من بدل جامعة بغير وجه حق .

ولما كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تقرر اسقاط الحق في  
استرداد ما دفع بغير وجه حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي



- 484 -

أذلك انتهت الجمعية العمومية لتقسي الفتوى والتشريع الى عسدم استحقاق الدكتور ..... بدل التفريغ المقرر للهندسين خلال فترة نعب كل منها لوظيفة المستشار القانوني بلندن وانه لا يحق لها الجمع بين بدل الجامعة وبدل التجهيل المقرر لهذه الوظيفة وانه يتعين استرداد ما ادى اليهما من هذين البدلين خلال فترة النعب ..

( فتویٰ ۲۱۶ فی ۲۱/۲/۱۹۸۰ )

قائمة رقم ( ٤١٧ )

المبدأ :

استحقاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة المعارفين برهت الى  
جامعة بيروت العربية لبلد الجامعة .

**ملخص الفتوى :**

أجاز الشرع في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ ( م ٨٥ ، ٨٦ ) اعارة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للفعل في تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الأجنبية والهيئات والمؤسسات الدولية وبوزارات الحكومة ومجالسها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد واشتراط كامل عام أن تتحمل الجهة الممار إليها العضو بمرتبه واستثناء من هذا الأصل أجاز للجامعة في الأحوال الخاصة التي تقتضيها أن تتحمل ببرب الممار واحتفظ المشرع للممار بفرض مريح بالتجديد وعلاواته وكافة مميزات وظروفه الأصلية وأجاز تسفل وظيفته

بدرجتها في الحالة التي تكون فيها الإشارة بدون مرتب وتقرر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الإشارة بمرتب ومن ثم لا يجوز شغل وظيفة المعار بمرتب وإنما يتعين الإبقاء عليها شافرة لحين عودته إذ بذلك يتوافر المصرف المنسالي اللازم للوفاء بمرتب المعار الذي التزمت به الجامعة المصرية ولما كان المرتب في مفهوم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساساً وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل إذا أطلق بغير قيد كالمصطلح قانوني جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة والتي يلحقها المشرع بالمرتب الأصلي لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه وتحجب بحجبه فإن المعار بمرتب من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة إلى جامعة بيروت والذي تتم اعارته رعاية للعلاقة الخاصة التي تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية يستحق مرتبه الأصلي وبند الجامعة الملحق به وفقاً لما هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتقسي التسيوى والتشريع الى استحقاق اعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبند الجامعة .

( ملف ٦٥٦/٤/٨٦ - جلسة ١٩٨١/٤/٨ )

#### قاعدة رقم ( ٤١٨ )

المبدأ :

عدم احقية المتقنين للتدريس بفرع الظروف من جامعة القاهرة لبند الجامعة والعلاقة الخاصة ومنحة نصف المرتب ومكافأة البحث الموفرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين يقسمون بالتدريس في فرع الظروف جامعة القاهرة .

ملخص التفسير :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يحدد في المادة ٦٤ منه وظائف اعضاء هيئة التدريس على سبيل الحصر تم حدد

أحكام معاملتهم الوظيفية من حيث التعمين وشروطه ثم وضع نظام نظمهم وتدريبهم وأعارتهم الى خارج الجامعة التي يعملون بها الى جملعت أخرى في الداخل أو الخارج أو الى وظائف علمية وخارج الجامعة . ثم نظم شئون أعضاء هيئة التدريس من الأجانب ( م ١١٨ - ١٢٠ ) وكذلك الأساتذة المتفرغين والزائرين ( م ١٢١ - ١٢٥ ) فأولون من الأساتذة الذين بلغوا سن الستين ، فيستقروا الى سن الخامسة والستين في القيام بأعمال وظائفهم كأساتذة متفرغين وذلك ما لم يطلبوا منحهم الاستمرار في العمل أما الأساتذة غير المتفرغين فمن العلماء المتأخرين في بحوثهم وخبرتهم ، ويتم تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلسها بناء على طلب مجلس الكلية بعد أخذ رأى القسم المختص ، ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وميكافأة تتراوح بين ٢٠٠ جنية و ٦٠٠٠ جنية في السنة . ولا يجوز الجمع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ وغير المتفرغ ولا التعمين بهذه الصفة في أكثر من كلية . أما الزائرون فمن الأجانب يعمنون لمدة مؤقتة ويكون تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية بعد أخذ رأى مجلس القسم . ثم نظم شئون مدرسي اللغات وسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس . ثم سألج أمور المعلمين بهيئة التدريس من مدرسين مساعدين ثم نظم شئون العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس . كل ذلك على وجه يكاد يكون شاملا لكافة أمورهم وحتى التأديب المردم جميعا ونظم تأديبي خاص . ثم وكل في المادة ١١/١٩٦ لللائحة التنفيذية أن تتولى بصفة عامة وضع الاطر العام لتنفيذ أحكام القانون وبيان النظم والأحكام الصلة المشتركة بين الجامعات وأن تنظم علاوة على المسائل المحددة في القانون قواعد الاندساب للتدريس وأعمال الامتحانات والمكافآت الخاصة بها ( ١٢/١٩٦ ) . وكذلك قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم . وقد أوجدت اللائحة نظام المدرسين خارج هيئة التدريس وعالجته في المواد ٢٧٩ وما بعدها . ثم عرضت لنا يفتيا من غير ثلث أعضاء هيئة التدريس والمدرسين الساعدين والمعيدين ومدرسي اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس . فمن يندب للتدريس من غير

هذه الفئات (م. ٢٨١) إذا كان من العاملين في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها جعلت مكافأة التدريس له من الفرض الواحد ٢٣% من أول مربوط الفئة المالية إذا كان النوب إلى كلية أو جامعة في ذات المدينة التي بها عمله فإذا كانت خارجها كانت المكافأة عن الدرس الواحد ٥% من أول ربط الفئة المالية ثم قررت المادة ٢٨٤ منح المنتخب للتدريس من العاملين في الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ميعداً عن محل ائتمته بدل سفر ومصروفات انتقال وفقاً للوائح العامة .

وبعد ذلك أن المشرع جصر وظائف أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين ، وبين جواز نديهم إلى عمل مماثل بجمعية أخرى أو خارج الجامعة ، ولكنه لم يعالج نديهم إلى غير مضموا بهيئة التدريس إلى وظيفة من وظائف هيئة التدريس . والواقع أن تنظيمه الشامل يكشف عن استبعاد القاطع لشغل وظائف هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين من غير طريق التعيين الذي حدده ورسم خطواته وأجراءاته على وجه دقيق شاملاً . ثم أجاز إمارة أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين ونديهم إلى جامعات أخرى أو وظائف عامة ، دون أن يسمح إلى جواز العكس لشغل تلك الوظائف المتخصصة ذات الطبيعة القانونية الخاصة عن طريق الإمارة أو الندي من خارج من يشغلون وظائف أعضاء هيئة التدريس فعلاً طبقاً للقانون ، وهو بذلك يكشف عن استبعاد الجازم لهذا النظام . وليس ذلك بدياً إذ أن وظائف هيئة التدريس تماثل جميع الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي لا يجوز شغلها إلا من خلال التعيين الذي رسم المشرع شروطه وأجراءاته على وجه دقيق ، فلا يجوز شغلها إلا بالطريق الذي حدده القانون وانقله بتبويه ، فلا يجوز شغلها من خلال الإمارة أو الندي بل وظائف الهيئات القضائية وما يلقاها .

والواقع أن اكتمال هذا النظام بوضع النظام الخاص بتكليف بعض من ليسوا أعضاء في هيئة التدريس ومعاونيهم بالقيام بالتدريس ،

بتقرير نظام مدرسي. اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس. وهؤلاء عاملون بالجامعات. ثم بتقرير نظام نخب العاملين بالحكومية أو القطاع الخاص أو غيرهم للقيام بالتدريس ليقطع في أن هؤلاء الآخرين جميعا ليسوا أعضاء في هيئة التدريس رغم قيامهم بالتدريس عملا طبقا للقانون واللائحة. فقيامهم بهذا لا ينقلهم من منتدبين بالتدريس إلى أعضاء في هيئة التدريس ولا يجعلهم خاضعين للأحكام الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والتي لا تسري إلا عليهم دون سواهم. وبذلك فإن السادة المنتدبين من خارج الجامعات للتدريس بالجامعات سواء في جامعة القاهرة في مقرها بالقاهرة أو فرع الخرطوم لا يصبحون بهذا النخب محبا طال واستمر أعضاء في هيئة التدريس، بل يظلون خاضعين لنظامهم الوظيفي الأعلى، وتطبق عليهم من أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية ما ورد بشأنهم في المواد (٢٨١ و ٢٨٢) : فيستحقون مكافأة من الرئيس بواقع ٣٪ من أول مربوط وظائفهم إذا كان النخب للتدريس بجامعة أو كلية في ذات المدينة التي بها مقر إقامتهم و ٥٪ إذا كان خارجها، مع استحقاقهم بدل السفر ومصروفات الانتقال وفقا للوائح العامة. ولا يخير من ذلك أن يكون النخب للتدريس في كلية أو جامعة بعيدا عن مقر إقامة النخب مما قد يوجب عليه الإقامة الكاملة في مقر الجامعة أو الكلية التي يقوم بالتدريس فيها فيكون ندبا مستجرا أو طول الوقت بسبب ظروف اليمد المكاني، لماذا كان النخب بالجامعة الأصلية لا يؤدي إلى شغل وظيفة من وظائف هيئة التدريس فإن يؤدي النخب إلى الفرع إلى ذلك. وبذلك فإن من ينتدبون من الحكومة والقطاع العام للتدريس بجامعة القاهرة فرع الخرطوم يعملون على هذا الوجه، فيقتاضون مكافأة من الرئيس الواحد مقرها ٥٪ من أول مربوط وظائفهم بالإضافة إلى بدل السفر ومصروف الانتقال.

ولما كان الثابت أن السادة الأساتذة المعروض لهم ليسوا أعضاء في إحدى هيئات التدريس بالجامعات المصرية وإنما يعملون في مجلس الدولة أو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو في هيئة الشرطة وقد ندبوا للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة، فانهم بهذا النخب لا يصبحون

أعضاء في هيئة التدريس بجامعة القاهرة لا في مقرها ولا في فرع  
الخرطوم . وإنما يعاملون باعتبارهم منتدبين للتدريس على الوجه المقرر  
في المادتين (٢٨) و (٢٨٤) من اللائحة التنفيذية لاختون تنظيم الجامعات  
على الوجه السابق بيانه . ولما كانت المبالغ محل البحث وهي بدل  
الجامعة والملاوة الخاصة ومنحة نصف المرتب وكفاية البحث مقررة  
بصريح النصوص لأعضاء هيئات التدريس للجامعات المصرية الذين يقومون  
بالتدريس في فرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فإن هذه المبالغ جميعا  
لا تستحق الا لهؤلاء ، ولا تستحق ان ينتدبون للتدريس بفرع الخرطوم من  
جامعة القاهرة من العاملين بالمكومية او القطاع العام أو غيرهم ، وينعمن  
استرداد ما صرف من تلك المبالغ اليهم أو الى بعضهم مع مراجعة مدد  
القادم القانونية .

( ملف ١٠٠٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٢ )

— بدل عمادة :

قاعدة رقم ( ٤١٩ )

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم الجامعات — تقريره بدل عمادة لمعيد الكلية مدة عبادته — تقرير المجلس الأعلى للجامعات منح هذا البدل للقائم بأعمال العميد — قيام وكيل جامعة القاهرة برفع الخروطوم يشقون تكليات هذا الفرع راجع إلى توليه اختصاصات مجالس الكليات إلى أن يتم تشكيلها وليس بصفته عميدا لهذه الكليات أو منتقبا للقيام بهذه العمادة — لئلا ذلك عدم استحقاقه البدل المقرر للعميد .

ملخص الفتوى :

ينص جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم الجامعات ، على أن « يمنح عميد الكلية مدة عبادته ثلاثمائة جنيه مسنويا بدل عمادة علوة على مرتبه » . وهذا النص ينصرف أصلا إلى عميد الكلية المعين طبقا للمادة ٣٦ من القانون المذكور ، التي تنص على أن « يعين وزير التربية والتعليم عميد الكلية من بين الأساتذة ذوي الكراسي بالكلية بناء على ترشيح مدير الجامعة » . ذلك أن المشرع لم يجعل وظيفة العميد ضمن الوظائف التي نص صراحة على المرتب الذي يقابلها كما فعل بالنسبة إلى وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بل نص على أن العميد « ويعين أن يكون من بين الأساتذة ذوي الكراسي بالكلية » — يمنح بدل عمادة مدة عبادته ، ومن الواضح أن المشرع رأى في تقرير هذا البدل أن العميد فوق كونه أستاذا ذا كرسى يقوم بالتدريس — ويقوم أيضا بالأعمال الإدارية التي تتطلبها العمادة ، فقرر له هذا البدل مقابل زيادة أمثاله من أعضاء الأستاذ ذي الكرسى .

وإذا كان المجلس الأعلى للجامعات سبق أن قرر منح هذا البدل للقائم بأعمال العميد إذا كانت العمادة شاغرة أو كان العميد بملحوظة لمدة تزيد

على شهر فاته لا يسوغ ان يقرر هذا القرار على نحو يتعارض مع النص الذى يوجب ان يكون منح بدل العمادة للعميد ، ومن ثم لا يتسنى ان يصرف قرار المجلس الاعلى للجامعات الا لمن يقوم بتأنيده مقام العميد ، كما لو نذب احد الاساتذة ذوى الكراسى بالكلية للقيام بمهام العميد ، اذ يسوغ القول باستحقاق المندوب فى هذه الحالة لبذل العمادة .

ومن حيث انه فى الحالة المعروضة لم يعين السيد الدكتور . . . . . عميدا لاية كلية من كليات فرع الخرطوم الثلاث ، كما انه لم ينتخب لذلك من السلطة الرئاسية التى تملك النذب ، فمن ثم لا يمكن القول بان سياسته تعد شغل تأنيدها وظيفية العميد لاي من هذه الكليات لا تعيينا ولا ندبا .

ومن حيث ان كليات فرع الخرطوم بدأت صغيرة الى حد كبير بالنسبة الى مثيلاتها بجامعة القاهرة ولم تكن هذه الكليات قد استقبلت العدد اللازم من اعضاء هيئة التدريس ، ولذلك اكتفى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ سالف الاشارة اليه بتشكيل مجلس الكلية بفرع الخرطوم من ثلاثة فقط من بينهم استاذ ذى كرسى على الاقل ، ومع ذلك فان الكليات المذكورة كانت بلا مجالس لعدم توافر الاعضاء الثلاثة الذين تطلبهم القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ لتشكيل مجلس الكلية ، ولذلك نص هذا القانون فى مادته الثالثة على ان « يتولى وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم اختصاصات مجالس الكليات الى ان يتم تشكيلها ، ويمتقر مجلس الكلية قائما اذا بلغ عدد اعضائه ثلاثة من بينهم استاذ ذى كرسى على الاقل » . ولعل هذه الظروف التى لا يست قوام كليات فرع الخرطوم هى التى دعت جامعة القاهرة الى عدم التعجيل بتعيين عمداء لهذه الكليات ، آتظارا لاستكمال مقوماتها الرئيسية ، بما يتسنى معه استكمال اعضاء هيئة التدريس بها وتقيام مجلس الكلية .

وفى غضون المرحلة الاستثنائية التى مرت بها كليات فرع الخرطوم لم يكن ثمت بدل من ان يقوم وكيل الجامعة لهذا الفرع بشئون هذه الكليات مؤقتا حتى يتسنى للفرع ذاته ان يحقق غرضه وان يؤدي واجبه ، اذ ان الفرع انما يقوم على هذه الكليات الثلاث وحدها ، ويصعب الفصل بين



اداره الفرع وادارة كليانه ، بحيث اذا تمطلت هذه الاخيرة اثر ذلك حنبا  
فى ادارة الفرع ، وبذلك يكون تصرف السيد الدكتور . . . . . بشئون  
هذه الكليات فى هذه المرحلة امرا يدخل فى عموم واجباته كمدير للفرع  
داته . بحسبان انه قوام على اموره وعليه تع تبعة سيره بانتظام واطراد  
فهو بهذه الصفة وحدهما تولى ادارة كليات فرع الخرطوم ، وليس بصفته  
عبدا لهذه الكليات او منتقبا للقيام بهذه العمادة .

ولما كان بدن العمادة مقروا أصلا للمعيد الذى يشغل العمادة  
بطريق التعيين أو انتدب على نحو ما سلف البيان ، فمن ثم يكون القول  
باستحقاق السيد الدكتور . . . . . لبدل العمادة بنطوي على توسع  
كبير فى تفسير النص الذى يقضى بمنح هذا البدل ، مع ما هو معلوم من  
ان النصوص التالية لا ينبغي التوسع فى تفسيرها .

ومن حيث انه لا يسوغ اضافة صفة المعيد على وكيل الجامعة لفرع  
الخرطوم استنادا الى ان القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٩ قد خوله سلطة  
مجلس الكلية وبذلك يكون قد منحه اختصاصا أعلى من اختصاص المعيد ،  
ذلك انه ولئن كانت اختصاصات مجلس الكلية هي اختصاصات تنظيمية  
واختصاصات المعيد تنقسم بالمطابق التنفيذى الا انه ليس معنى ذلك أن يعتبر  
وكيل الجامعة لفرع الخرطوم فى حكم المعيد ، لأن للمعيد استقلاله القانونى  
عن مجلس الكلية فى مجال مباشرة مهام العمادة المستدة اليه طبقا لقانون  
الجامعات ولائحته التنفيذية ، فهو الذى ينفذ القوانين واللوائح بالكليات  
وليس المجلس ( المادة ٣٦ من القانون ) ، كما انه له سلطة التقرير —  
فى حدود اختصاص رئيس المصلحة — فى المجالين الادارى والتدريسي بالنسبة  
الى موظفى الكلية من غير اعضاء هيئة التدريس ( المادة ١٠١ من القانون  
و ١٤ من اللائحة ) ومؤدى ذلك انه لا يتسنى القول بأن وكيل الجامعة لفرع  
الخرطوم يعتبر فى حكم المعيد طبقا للقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٩ المشار  
اليه أو انه يشر العمادة استنادا الى هذا القانون ، وانها الصحيح انه  
تسام على شئون الكليات تأسيسا على مالة من سلطة شاملة على الفرع  
وكلياته بامتباره مديرا له ، ونزولا على مقتضى الظروف الاستثنائية التى  
برت بها هذه الكليات على الوجه السابق ايضاحه .

وفضلاً عما تقدم ، فإنه يستفاد من أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية أن المشرع قد اختط نهجاً من شأنه الابتعاد بكبار موظفي الجامعات عن الأعمال التي يترتب عليها حصولهم على مرتبات تزيد على تلك المقررة لهم ، ومن ذلك أن القانون حظر في الفقرة الثانية من المادة ٨٨ منه الجمع بين وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ ، كما أن اللائحة التنفيذية للقانون المذكور لم تدرج وظائف مدير الجامعة ووكيلها ضمن الموظفين الذين يجوز منحهم مكافآت لقاء أعمال التدريس والامتحانات بالكلية ، وظاهر أن المشرع إنما يبيح من ذلك الحيلولة دون أن يتقاضى كبار موظفي الجامعة مزايا مقررة لمن هم دونهم في السلم الرئاسي حتى تظل هذه المزايا مقصورة على من دونهم فقط ، وهذا النظر يمكن الاستدعاء به في مجال قيام وكيل الجامعة لفرع الخرطوم بإدارة كليات الفرع ، إذ يكون فيما هو مقرر لمسيرته من مزايا مالية من مرتب أصلي وبدل تمثيل ما يعطى قيادته بهذه الأعياء المعارضة التي اقتضتها ظروف خاصة والتي كانت ترتبط وقتذاك بمصوم واجباته كمدير للفرع .

ومن حيث أنه يخلص مما تقدم جنيهاً أن بدل العادة مقرر أصلاً لمن يشغل وظيفة عميد سواء بطريق التعيين أم الندب ، فتكون مهام العمادة في هذه الحالة منبثقة من ذات وظيفة العميد ، وغتدّد يستحق العميد البدل بنفسه هذه ، وإن الوضع في الحالة المعروضة قد انحلت به ظروف استثنائية خاصة غير مضمودة في نية كليات الجامعة اقتضت من مدير فرع الخرطوم أن يقوم بإدارة كليات الفرع ليس بوصفه عميداً أو منتدباً ، ولكن بوصفه مديراً للفرع ، فكانت إدارته للكليات منبثقة من صفة هذه دون غيرها ، وبالتالي لا ينصرف إليه النص الذي يقتضي بمنع بدل العادة للعميد .

( انتهى ٢٠٧٤ في ١٧/١١/١٩٦٢ )

— بدل تفرغ :

### قاعدة رقم ( ٤٢٠ )

المبدأ :

عدم استحقاق رئيس الجامعة أو نائبيه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المتخصص عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ - أساس ذلك أن الاستفادة من نصوص قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه يعتبر كلا منهم طوال مدة تعيينه بلحدي هذه الوظائف شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكير بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها إلى شغل وظيفته السابقة وهو ما ينهى عليه الاقتصاد في تحديد حقوق شاغلي هذه الوظائف على مخصصاتها المالية في جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون سالف الذكر دون أن يكون لهم الحق في استصحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

يبين من الإطلاع على قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه ينص في مادته العشرين على أن « يعين بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي أمين للمجلس الأعلى للجامعات يكون في درجة نائب رئيس الجامعة ويقوم بأعمال أمانة المجلس ويشرف على الأجهزة التي تتكون منها الأمانة ويتولى جمع البيانات والإحصاءات واعداد الدراسات الخاصة بالموضوعات التي ينظرها المجلس ، ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الأقل وظيفته استاذ في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكير فإذا لم تجدد محته أو ترك منصبه قبل نهاية المدة عاد إلى شغل وظيفة استاذ التي كان يشغلها من قبل إذا كانت شاغرة

ماذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية الى ان تخلو » وقد رددت هذا الحكم المادة ( ٢٥ ) بالنسبة الى رئيس الجامعة والمادة ( ٢٩ ) بالنسبة الى نواب رئيس الجامعة .

كذلك يوضح من الرجوع الى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه انه تضى بمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان بكليات الطب والصيدلة وطب الأسنان بالجامعات بدل تنفرغ مقداره السنوى ٣٦٠ جنيها للاستاذة و ٢٤٠ جنيها للاستاذة المساعدين و ١٨٠ جنيها للمدرسين والمعيدين .

ومن حيث ان المستفاد من المواد ٢٠ و ٢٥ و ٢٩ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ان الاستاذ الذى يعين رئيساً للجامعة او نائباً للرئيس او امينا للمجلس الاعلى للجامعات ، يعتبر طوال مدة تعيينه باحدى هذه الوظائف شاغرا لوظيفة استاذ على سبيل التفكير بحيث يعود بانتهاه تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة سواء بصفة أصية ان كانت شاغرة او بصفة شخصية الى ان تخلو اذا كانت مشغولة ، وهذا التنظيم يماثل ما يتبع بالنسبة لنظام الامارة سواء فيها يتعلق بعودة المعار الى وظيفته الاصلية بعد انتهاء اعارته ، او بالنسبة لتحميل الجهة المستعمرة لمرتب الموظف المعار ، وهما اصلان نصى عليهما قانون العاملين المدنيين بالدولة وريدت حكمهما المادتان ٨٥ و ٨٦ من قانون الجامعات ، وهو ما ينبى عليه الاقتصر فى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون السالف الفكر ، دون ان يكون لهم الحق فى استصحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التنفرغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ والذي منج وفقا لاحكام هذا القرار للقائمين فعلا بأعمال وظائفهم من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليات الطب والصيدلة وطب الأسنان ، وهو الامر الذى لم يعد له وجود بعد تعيينهم فى وظيفة رئيس الجامعة او نائبه او امين المجلس الاعلى للجامعات .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم استحقاق رئيس  
الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المنصوص  
عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .  
( ملف ٦٤٨/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/١٠/١٥ )

### قاعدة رقم ( ٤٢١ )

#### المبدأ :

بذل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة  
١٩٥٧ — عدم جواز جمع اعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بين هذا  
البذل وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة  
على النصاب واعمال الامتحانات اذا كان هذا في داخل كليتهم .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧  
يمنح بدل تفرغ للمهندسين تنص على أنه « لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ  
وبين بدل التدريس أو المكافأة من ساعات العمل الإضافية » ، ومقتضى  
هذا النص هو عدم جواز الجمع بين بدل التفرغ الممنوح للمهندسين طبقا  
للقرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، وبين المكافأة التي تمنح  
للمهندسين مقابل ما يقومون به من أعمال اضافية ، والمقصود بالعمل  
الاضافي — في هذا الخصوص — هو العمل الذي يعتبر امتدادا للعمل  
الأصلي للمهندس أو تكلة له ، فاذا كان العمل الآخر الذي يؤديه المهندس  
بالإضافة الى عمله الأصلي منبت الصلة بهذا العمل الآخر ، بحيث لا يعتبر  
امتدادا أو تكلة له ، فانه لا يعتبر عملا اضافيا ، في تطبيق حكم المادة  
الثالثة المشار اليها ، ومن ثم فانه يجوز الجمع بين المكافأة عنه وبين بدل  
التفرغ .

وتنص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

المصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر العاملين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات البينة بعد عند نديمهم لالتقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتدريس عملية في غير جامعاتهم ، ويمنحون مكافآت بالفئات المذكورة عند قيامهم بإلقاء دروس أو محاضرات أو تمارس عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد ساعات الدروس والمحاضرات والتدريس العملية التي يقومون بها أسبوعياً على ثلثين بالنسبة إلى الأساتذة وعشر بالنسبة إلى الأساتذة المساعدين... وتمنح المكافأة عن القدر الذي يزيد على هذا النصاب... » وتنص المواد من ٢١٢ إلى ٢٢٠ من اللائحة المذكورة - الخاصة بمكافآت الامتحان على الامتحانات التي يمنح عنها مكافآت لأعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والمعيدين المعيّنين بصفة أصلية في الكلية .

ومن حيث أنه وفقاً للقواعد المتقدمة ، فلما كانت الدروس والمحاضرات التي يتدرب أعضاء هيئة التدريس للقيام بها في كلياتهم زيادة على النصاب القانوني المقرر وكذلك أعمال الامتحانات تعتبر امتداداً لعملهم الأصلي وتكمله له « ومن ثم فلا يجوز الجمع بين المكافأة بينها وبين بدل التفرغ أما الأعمال التي ينتجون إليها في غير كلياتهم سواء في نفس الجامعة أو في جامعة أخرى فإنها تعتبر عملاً آخر غير العمل الأصلي المنوط بهم ولهذا فلا يسرى عليها حظر عدم الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة من الأعمال الإضافية على النحو السالف بيانه .

ولهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس أن يجمعوا بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ وبين المكافأة من الدروس والمحاضرات والتدريس العملية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات التي ينتجون للقيام بها في كلياتهم .

( فتوى ٦٥٥ في ١١/١٠/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٤٢٢ )

المبدأ :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين والمنظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ معديلا بقرار رئيس مجلس الوزراء ( بالتفويض ) رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ :- عدم جواز منح البديل للمعضو الذي يندب للعمل بالخارج .

ملفص التفسير :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين نظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ الذي نص في مادته الاولى على انه « يمنح بدل تفرغ للمهندسين الحائزين على لقب مهندس بالتطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ المشار اليه بشرط ان يكونوا شاغلين لوظائف هندسية مخصصة في الميزانية للمهندسين وان يكونوا مشغولين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة او قائمين بالتعليم الهندسي » ( ١٥١٥١٥ ) .

وينص هذا القرار في مادته الثانية على ان « يمنح البديل المشار اليه كملأ بالفئات الآتية : - ٩ جنيه شهريا لمهندسي الدرجات السادسة والخامسة والرابعة والثالثة ، ١١ جنيه شهريا لمهندسي الدرجات الثانية والاولى ومدير عام ، ويحرم من هذا البديل كل من يعمل في الخارج » .

ولقد اعيد تنظيم هذا البديل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ الذي تضمن ذلك الاحكام الواردة بهاتين المادتين .

ومما ذلك ان المشرع منح المهندسين بدل تفرغ بشرطين اولهما ان يكونوا شاغلين لوظائف في الميزانية لمهندسين وهاتيهما ان يكونوا مشغولين بأعمال هندسية او قائمين بالتعليم الهندسي ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذي يعمل بالخارج لهذا البديل ، ومن ثم فان الدكتور / ..... لا يستحق بدل التفرغ خلال الفترة من ١٩٦٩/٩/١٨ حتى ١٩٧٤/١/١٣ سنة التي ندب خلالها للعمل بالخارج وكذلك لا يستحقه : ..... من تاريخ مجازته للعمل المنتدب اليه بالخارج بناء على ران وزير التعليم العالي رقم

١١٦ - المؤرخ ١٩٧٦/١٢/١٦ وعلية يتعين استرداد ما صرف اليهما بغير وجه حق من هذا البذل .

( فتوى ٢١٦ في ١٩٨٠/٢/٢١ )

قامعدة رقم ( ٤٢٢ )

المبدأ :

جواز نذب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة للقيام بالتدريس العملى  
فى اقسام الكلية - جواز الجمع بين بذل التفريغ المقرر للمهندسين وبين  
المكافأة عن التدريس بالنسبة لهؤلاء لأن التدريس هينئذ لا يعتبر مجرد  
ابتعاد لمعلم الاصلى .

ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بمدى جواز نذب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة بجامعة  
عين شمس من غير أعضاء هيئة التدريس ، للقيام بالتدريس العملى فى  
اقسام كلية الهندسة ، ومدى جواز جمعهم بين المكافأة عن هذا التدريس  
وبين بذل التفريغ المقرر منحه للمهندسين فان المادة ٢١٠ من اللائحة  
التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات تنص على أن « .٠٠٠ » يمنح من ينسحب  
للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين مكافأة تعادل ٢٢ ٪ من مبدأ  
مربوط الدرجة من الدرس الواحد اذا كان موظفا مابلا ، فان لم يكن موظفا  
مابلا عين مجلس الجامعة المختص بكافأة بما لا يتجاوز ثلاثة جنيها من  
الدرس الواحد .٠٠٠ » ويبين من هذا النص أنه يجوز النذب للتدريس من  
غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ، مقابل بكافأة تحدد بالكمية المبينة  
بالمادة المذكورة .

ولما كان الثابت من كتب الجامعة ان العمل الاصلى المنوط بهؤلاء  
المهندسين هو صيانة الآلات فى المعامل واعدادها للتدريس ابا العمل المطلوب  
نذبهم اليه فهو المعاونة فى التدريس العملى فانه تطبيقا للأحكام المتقدمة  
تكون هذه الاعمال الآخرة منبقة الصلة بمعلم الاصلى ولهذا فلا يرد عليها  
حظر الجمع بين بذل التفريغ وبين المكافأة من هذه الاعمال .

( فتوى ٦٥٥ في ١٩٦٢/١٠/١١ )



قاعدة رقم ( ٤٢٤ )

المبدأ :

عدم استحقاق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المتقنين لوظائف بالخارج مقرر لها بدل تمثيل ليدل تفرغ المهندسين وبدل الجامعة .

ملخص الفتوى :

منح المشرع المهندسين بدل تفرغ بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ والمعاد تنظيمه بقرار رئيس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ بشرطين :

لولهما : أن يكونوا شافلين لوظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين .  
ثانيهما : أن يكونوا مشغولين بأعمال هندسية أو فنيين بالتعليم الهندسي .

ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذي يعمل بالخارج لهذا البديل .

كما أن المشرع وضع أصلاً على القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من مقتضاء حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذي قد يستحق لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغلة وظيفة أخرى وقيامه بأمورها .

وبناء على ذلك لا يستحق أعضاء هيئات التدريس بالجامعات من المهندسين ليدل التفرغ المستحق للمهندسين أثناء تديهم للعمل بالخارج . كما لا يحق لهم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر للوظيفة التي يشغلونها بالخارج ، وبالتالي يتعين استرداد ما صرف لهم بغير وجهه حق من بدل التفرغ وبدل الجامعة ، ولما كانت جهة الادار قد تبينت حقها في استرداد ما صرف لهؤلاء العاملين من بدلى تفرغ وجامعة وكان لم يرض على تدعيم الى الوظيفة الاخرى مدة خمسة عشر سنة ، فان حقها في استرداد المبالغ المشار اليها لم يستطع بالتقدم تطبيقاً لاحكام المادة ١٨٧ من القانون الحضى .

( ملف ٨٢٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦ )

— بدل سفر وانتقال :

قائمة رقم ( ٤٢٥ )

المبدأ :

عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المتقدين بلعدي  
كليات الجامعة بالأقاليم مدة تزيد على ستة أشهر غير صرف بدل السفر  
الا عن مدة السنة الشهر الاولى فقط من التنب — يجوز تقرير بدل انتقال  
ثابت لهم بعد انقضاء مدة السنة الشهر الاولى من تديهم .

ملخص التتوى :

ينص قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلاتحة بدل السفر  
ومصاريف الانتقال في مادته الاولى على أن بدل السفر  
هو الراتب الذى يمنح مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها  
الموظف بسبب تغيبه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله أرسى في الأحوال  
الآتية . . . . .

وتنص المادة الخامسة من ذات اللاتحة على أن « لا يجوز أن تزيد  
مدة التنب لمدة واحدة عن شهرين الا بموافقة وكيل الوزارة المختص فيها عدا  
أفراد القوات المسلحة فتكون الموافقة للعائد العام أو من ينييه وفي الحالات  
التي يرجع فيها امتداد مدة التنب بحيث تجاوز الشهرين يجوز — اذا رغب  
الموظف — أن يصرف اليه استثمارات سفر له ولعائلته ونقل متاعه على  
نفقة الحكومة وفي هذه الأحوال لا يصرف اليه بدل سفر عن مدة الانتداب  
وتعتبر تلك الاستثمارات بدلا من راتب بدل السفر .

وتنص المادة ٣٥ من اللاتحة على أن « يجوز بقرار من وزير المالية  
والاقتصاد وبناء على اقتراح (ديوان الموظفين) تقرير راتب لمقابلته بصروفات  
الانتقال القطعية لأغراض مسلحية ولا يمنح هذا الراتب الا للموظفين الذين  
يشغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها المصلحية استعمال وسائل  
النقل استعمالا متواصلا ومتكررا » .

ومن حيث ان المستفاد مما تقدم ان المادة الخامسة من لائحة بدل السفر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه قد حددت على نحو قاطع وصريح مدة النوب التي يستحق عنها بدل السفر بستة اشهر وعلى ذلك فان العطل الذي يندب للقيام بعمل أو بهنسة بجهة غير الجهة التي يوجد بها مقر عمله الاصلى لمدة تزيد على ستة اشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى من نديه فقط، وترتبا على ما تقدم فان مضو هيئة التدريس بجامعة الازهر الذي ينتدب للعمل باحدى كليات الجامعة بالاتاقيم لمدة تزيد على ستة اشهر لا يستحق بدل سفر الا من مدة الستة اشهر الاولى من نديه فقط .

ومن حيث انه عن تقدير بدل انتقال ثابت لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المتدربون للعمل بكلياتها بالاتاقيم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الاولى من نديهم فالمستفاد من نص المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار اليها ان استحقاق هذا البدل منوط بشغل العاطل وظيفه يستلزم القيام باعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استعمالا متواسلا ومتكررا .

ومن حيث ان العمل الذي يبائره اعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المتدربين للعمل بكلياتها بالاتاقيم لا يتمين بالوظيفة الاصلية وبإداء هذه الوظيفة بصفة متواسلة ومتكررة ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار اليهما قد تخلف في حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البدل لهم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والظريع الى عدم احتية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المتدربين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاتاقيم لمدة تزيد على ستة اشهر في صرف بدل السفر الا من مدة الستة اشهر الاولى من نديهم كذا يجوز تقرير بدل الانتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الاولى من نديهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال سالفة الذكر .

( ملف ٩٧٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/٢ )

### تعليق :

وقد طلب إعادة عرض الموضوع الخاص بجواز تقرير بدل انتقال ثابت لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المتقدين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإقاليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من نديهم طبقا للمادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وقد أعيد عرضه على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١٧/٤/١٩٨٥ فاستظهرت افتاءها السابق بجلستها المعقودة في ٢/٥/١٩٨٤ ، والذي انتهت فيه الى عدم احقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المتقدين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر في صرف بدل السفر الا عن مدة الستة أشهر الأولى فقط من نديهم . كما لا يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من نديهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وتثبتت الجمعية العمومية أن المستفاد من نص المادة ٣٥ من اللائحة المذكورة أن استحقاق بدل الانتقال منوط بنقل العامل وظيفته يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استملا بتواصلها ومتكررا . بينما قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المتقدين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإقاليم بالسفر الى مقر تلك الكليات لا يتعلق بوظيفتهم الأصلية وبإداء أعمالها بصفة متواصلة ومتكررة . ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار إليها قد تخلف في حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البدل عليهم .

وخلصت الجمعية العمومية الى أن طلب إعادة عرض الموضوع على هيئة الجمعية العمومية لم يفتض وتلق جديدة أو أسبابا أو أساسيات قانونية مغايرة لما سبق طرحه عليها لدى إصدارها افتاءها السابق للذي ترى فيه الجمعية التفسير الصحيح والتطبيق السليم . لاحكام القانون . لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها السابقة .

( ملف ١٠٠٩/٤/٨٦ )

## — بدل اغتراب :

قامعدة رقم ( ٤٢٦ ) .

### المبدأ :

منح أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والقيمين من الاجانب بدل اغتراب طبقا لللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — مناط استحقاق هذا البديل كون المدرس اجنبيا مغتربا — تحقق الاغتراب بالنسبة للاجنبي ولو كان قبل تعيينه مقيما بمصر اقامة مؤقتة أو عارضة .

### ملخص الفتوى :

ان مجلس الوزراء وافق في ١٦ من مايو ١٩٥٦ على مذكرة وزارة التربية والتعليم ورد فيها أنه « نظرا لما استبان للوزارة والجامعات أن انصراف مدرسي اللغات الاجانب عن القدوم الى مصر واستقالة الكثير منهم مرده في الاصل خسارة المرتبات الحالية بالنسبة الى ارتفاع مستواهم في بلادهم ، مما ادى الى نقص خطير في الاعداد التي تستلزمها حاجة التعليم بالمرحل المختلفة نقصا اثره البالغ في انخفاض مستوى الطلبة في اللغات ، لذلك رأت الوزارة والجامعات علاج الامر باعادة النظر في معاملتهم المالية وفقا للقواعد المالية ...» (٤) تلغى اعانة الخلاه الإضافية التي تصرف حاليا ويستعاض عنها ببديل اغتراب بواقع ٢٠ جنيها شهريا للاعزب و ٣٠ جنيها شهريا للمتزوج (٥) يعمل بهذه القواعد من اول السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ مع عدم صرف مروق من المسمى « — كذلك تنص المادة / ٢١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أنه « يمنح أعضاء هيئة التدريس ومدرسو اللغات والفنيون من الاجانب بدل اغتراب لا يزيد حده الاتصلي على الحد الاتصلي لمرتب الوظيفة التي يعين فيها ولا يؤثر ذلك في حقه في تقاضي امتانة الخلاه المقررة » .

ولا شك في ان بدل الاغتراب المشار اليه لا يستحق لكل مدرس لغة اجنبى لجرد انه يتمتع بجنسية دولة اجنبية ، فمثل هذا النظر يغفل تماما حقيقة هذا البديل ، ويرفع عنه قوام وجوده وحكمته ، ويجرده من مناسبة تقريره ، ويشكل منه مجرد امتياز مالى للمدرس اللغة الاجنبى « على مدرس اللغة الوطنى » . فاذ كان تتبع المدرس بجنسية اجنبية ليستحق البديل لئلا يلزمنا ، الا انه ليس شرطا كلفيا فى الوقت نفسه ، اذ يتعين ايضا ان يكون هذا المدرس مقتربا ، وتسمية البديل فى حد ذاتها تتضمن انصراف نية المشرع الى قصر الحكم الذى ارتآه على من تتحقق فيه صفة المقرب ، وبهذا كان وجه رأى الجمعية بطلستها المعقودة فى ١٧ من يولية سنة ١٩٥٧ الذى انتهى الى ان مدرسى اللغات الاجانب المولودين والمقيمين فى مصر لا يفيدون من بدل الاغتراب المشار اليه .

واذا كان معنى الاغتراب يصدق فى حق الاجنبى اذا كان متوطنا او مقيما اقامة عادية فى الخارج عند طلبه لتدريس لغة بمصر ، فان هذا المعنى يصدق ايضا فى شأن الاجنبى اذا كان عند تمييزه لهذا التدريس مقيما بمصر اقامة مؤقتة او عارضة ، حيث انه فى مثل هذه الاقامة يعد مقربا لم تنقطع صلته بالخارج حيث موطنه او محل اقامته العادية ، وتعد صلته بمصر متصلة بالاستقرار او الدوام الذى يسمح برفع صفة الاغتراب عنه .

فإذا كان السيد / ٠٠٠.٠٠٠.٠٠٠ يقيم فى مصر فى الفترة بين ١٧ مايو سنة ١٩٤٩ تاريخ تركه التدريس بالجامعة و ١٣ من يناير سنة ١٩٥٣ تاريخ اعاقته للتدريس فى جامعة القاهرة ، الا انه كان يقيم بالبلاد اقامة عارضة بكل معنى هذه الاقامة وما تقتضيه من عدم الاستقرار ، فضلا عن انها اقامة مؤقتة بالملول القانونى فى هذا الشأن اذ لم يكن فى سنة ١٩٥٢ من قوى الاقامة الخاصة او العادية طبقا لاحكام المادة العاشرة من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٢ فى شأن جوازات السفر واقامة الاجانب ( معلة بالمرسوم بقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ ) ، وهى الاقامة التى تسمح بتوفير صلة مستقرة وذاتية للاجنبى بمصر ، ترفع عنه صفة المقرب ، واذ لم يكن من قوى الاقامة الخاصة او العادية عند تعيينه بالجامعة سنة

١٩٥٣ لثاته يكون قانونا من قوى الاقلية المؤقتة للبند ( ج ) من المادة المذكورة ، ولا يغير من مركزه هذا ما بان من تمسكه بالبقاء في مصر اذ يظل مركزه القانوني محددًا باعتبار اقامته مؤقتة .

ومن حيث انه على اساس من ذلك . ولما كان الراى ما سبق من أن الاجنبى يمتهر مغتربا . عند تحديد استحقاقه للبدل المشار إليه ، اذا كان مقيما في مصر عند تعيينه اقلية مؤقتة ، فان السيد المذكور يستحق هذا البدل لتوافر مناه استحقاقه في حالته .

( لتوى ٢٥ في ١٩٦٥/١/٦ )

---

الفرع التاسع  
مكافأة الانتداب للتدريس

قائمة رقم ( ٤٢٧ )

المبدأ :

مكافأة الانتداب للتدريس — النصاب المحدد في المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة في ١٩٥٦/٩/٢٣ — وجوب استيفاء عضو هيئة التدريس هذا النصاب من الدروس والمحاضرات قبل استحقاقه مكافأة الانتداب للتدريس — يدخل في هذا النصاب الدروس والمحاضرات التي يلقيها العضو في جامعة غير جامعته .

ملخص التفسير :

يستفاد من استعراض نصوص المواد المنظمة لموضوع منح المكافآت للمنتسبين للتدريس بالجامعات من أعضاء هيئة التدريس ، وهي المواد الثالثة من لائحة سنة ١٩٥٤ و ١٩ من لائحة سنة ١٩٥٥ و ٦٧٩ من لائحة سنة ١٩٥٦ ، أنها وردت بصفة عامة مطلقة بحيث تشمل أعضاء هيئة التدريس وسائر القائمين به في كل الجامعات المصرية بصفة عامة ، فيتمتع أعمال حكمها في جميع حالات نوب هيئة التدريس بالجامعات للتدريس في غير كلياتهم ولو كان نديمهم إلى غير الجامعات التي يعملون بها أصلا .  
أما ما ورد بنص المادة ٦٧٧ من لائحة الجامعة المسالية من جواز تكليف أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين ملية في غير كلياتهم على أن تحدد مكافأهم طبقا لأحكام بينهاها المواد التالية ، فإتة يستهدف تخويل مجلس الجامعة اختصاصا في شأن هذا التكليف ، فهو ينظم التكليف بالتدريس في نطاق الجامعة الواحدة ولا معنى للنوب للتدريس في الجامعات الأخرى ، ومن ثم فلا تعارض بين حكم هذه المادة وحكم المادة ٦٧٩ الذي نظم نوب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصفة عامة ، كما أن الإحالة الواردة بطلب المادة لا تعنى



تصر تطبيقها على الحالة التي عالجتها وهي تكليف عضو هيئة "تدريس في غير كليته في نطاق الجامعة الواحدة" ، ذلك أن المواد التالية للمادة ٦٧٧ تتضمن احكامها خاصة بحالات اخرى مغايرة للحالة التي نظمتها تلك المادة ، منها المادة ٦٨١ التي نظمت مكافأة المنتدبين للتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس والمادة ٦٨٣ الخاصة بمكافأة من يدعى من خارج الجامعة لالقاء دروس أو محاضرات بصفة عارضة .

ولا يجوز الاحتجاج بنص المادة ٦٨٢ من اللائحة المالية التي تنص بأنه « إذا تعددت المواد المنتدب لها في كلية واحدة أو أكثر من كلية في جامعة واحدة فلا يجوز أن يزيد مجموع المكافآت التي تمنح للمنتدب على الحد الأقصى المقرر للمكافأة من المادة الواحدة ولو اختلفت المواد المنتدب لها » ذلك أن هذه المادة قد وردت في خصوص حالة الندب للتدريس عدة مواد في كلية أو أكثر من كلية في جامعة واحدة ، ومن ثم فإن نطاق تطبيقها يختلف تبعاً من نطاق تطبيق المادة ٦٧٩ من تلك اللائحة .

ويخلص مما تقدم أن نص المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ورد فيها مطلقاً ، ومن ثم فإنه يسرى على جميع حالات ندب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتدريس في غير كليتهم سواء أكان الندب إلى الجامعة التي يتبعها العضو المنتدب أو إلى جامعة أخرى ، وأن إطلاق حكمها لا يدع مجالاً للقول بتعارض هذا التفسير مع بعض النصوص الأخرى الواردة باللائحة والتي تتصل بالموضوع الذي نظمته تلك المادة .

( نفوى ٦٢٢ في ١٩/٩/١٩٥٩ )

قلعة رقم ( ٤٢٨ )

#### المبدأ :

القائم بالتدريس في كليات الجامعات يستحق مكافأة عن الدروس الزائدة عن النصاب الوجوبى — قيمة هذه المكافأة — كيفية حساب هذا النصاب — اختلاف النصاب في أقسام الليسانس أو البكالوريوس عنه في أقسام الدراسات العليا .

( م — ٥٥ — ج ١٢ )

### ملخص التقصى :

أن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على المادة (٢٧٩) على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المقررة في هذه اللائحة بعد عند نديمهم لاقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية في إحدى جامعات جمهورية مصر العربية في جامعاتهم » .

ويمنحون مكافآت مالية بالفئات المشار إليها عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد الدروس والمحاضرات والتمارين العملية ألقى يقومون بها أسبوعيا على ثمان بالنسبة إلى الأساتذة ، وعشرة بالنسبة إلى الأساتذة المساعدين ، واثنى عشرة بالنسبة إلى المدرسين ، وأربع عشر بالنسبة إلى غيرهم ، وتمنح المكافآت عن الدر الذي يزيد على هذا النصاب .

وتحسب الساعة ساعتين عند حساب المكافأة الخاصة بالتدريس في الدراسات العليا » .

ومفاد ذلك أن أعضاء هيئة التدريس وغيرهم ممن ذكروا بالنص ملتزمون لقاء ما يتقاضون من رواتب بالتدريس ساعت محددة قد عينها النص بحسب الدرجة العلمية التي يشغلها كل منهم ، فإن اتوا زيادة من هذا النصاب الوجوبى استحق كل منهم مكافأة بما يعادل ٢٠٪ من أول مربوط الفئة المالية من الدرس الواحد وفقا لحكم المادة (٢٠١) من اللائحة ، بيد أنه يتعين عند تحديد المكافأة حساب الساعة بساعتين إذا أقيمت الدروس الزائدة عن النصاب في قسم الدراسات العليا .

ولا يجوز من هذا الصدد أن تحسب ساعة التدريس بالتقسيم الدراسات العليا ساعتين عند تقدير النصاب الوجوبى ذلك لأن المخرج لم يقرن هذا الحكم بالنصاب وإنما قرنه بحساب المكافأة وهو لا يؤثر إلا بعد استيفاء النصاب ومن ثم لا يمكن رده إليه . إلا أنه نظر لما

يستثف من اتجاه المشرع الى تقدير الجهد الذى — يبذل فى دروس الدراسات العليا فانه من اللازم — ازاء خلو اللائحة من حكم فى هذا الشأن ورعاية لقصد المشرع يبدأ حساب النصاب بالدروس التى تلقى فى اقسام الليسانس أو البكالوريوس ثم يضاف اليها ما تلقى منها فى اقسام الدراسات العليا حتى يستوفى النصاب على ان تحسب الساعة الى هذا الحد ومن بعده تحسب الساعة سامعين ان صادق الحد الزائد درسا من دروس الدراسات العليا .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى انه عند حساب نصاب التدريس والمكافآت يتمين البسده بالدروس التى تلقى فى قسم الليسانس أو البكالوريوس وان الدرس فى نطاق هذا النصاب يكون درسا واحدا سواء كان للتدريس فى ذلك القسم أو فى قسم الدراسات العليا .

( ملف ٨٨٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩ )

#### قاعدة رقم ( ٤٢٩ )

##### المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — تضم عبارة ( اللغات الأجنبية ) الواردة فى المادة ٦٨٠ من هذه اللائحة — تشمل اللغات المختلفة كافة ولا تستبعد الإنجليزية والفرنسية لأن النص قد ورد مطلقا فيقتل على اطلاقه — تعديل هذا النص بعد ذلك بما يزيل اللبس ، وذلك بالمادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقراة الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ .

##### ملخص الفتوى :

يبين من استقضاء التشريعات المنظمة لقواعد منح مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات ، انه بتاريخ ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ صدر قرار مجلس الوزراء باعتماد لائحة مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات المصرية ،

ونصت المادة الرابعة من هذه اللائحة على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية » .

المكافأة عن الدرس	الحد الأقصى في الشهر	وظيفة المنتدب
بالم	جنيه	جنيه
٥٠٠	١	الأستاذ
٢٥٠	١	الأستاذ المساعد
١٠٠	١	المدرس
٨٠	٠	المعيد

أما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون بمكافأة قدرها ٨٠٠ جنيه عن الدرس الواحد بعد انقضاء ١٦ جنيها في الشهر ، وإذا نخب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى فتحدد مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ألغيت هذه اللائحة بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ باعتياد لائحة المكافآت والانتداب للتدريس بالجامعات المصرية التي حلت محلها ، ورددت المادة ٢٠ من هذه اللائحة نصي المادة الرابعة من اللائحة الملغاة المتقدم ذكره مع تعديل الحد الأقصى للمكافأة برغمه إلى ٢٠٠ جنيها في الشهر .

وبتاريخ ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ بتضمين اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ التي حلت محل اللائحة السابقة ، وقد نصت المادة ٦٨٠ منها على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية » . أما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون بمكافأة مقدارها ٨٠٠ جنيه عن الدرس الواحد بعد انقضاء ٢٠ جنيها في الشهر وإذا نخب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى حددت مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ثار البحث في الجامعة حول تحديد مدلول عبارة «اللغات الأجنبية» الواردة في النصوص المتقدمة عندما طلبت كلية الآداب بجامعة القاهرة معالجة بعض المتدربين لتدريس اللغات الأجنبية بها طبقاً للفتاوى التي تتفق مع وظائفهم وذلك استثناء من حكم المادة الرابعة من لائحة مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات الصادرة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، وقد وافق مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة في ٢٦ من يناير سنة ١٩٥٥ على اقتراح الكلية الخاص بتفسير عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المادة الرابعة من اللائحة المشار إليها وإن المقصود بها هو اللغتان الإنجليزية والفرنسية دون اللغات المعتمدة مواد أصلية في الكلية ، كما أيد المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩ من يناير سنة ١٩٥٥ هذا التفسير على أنه يطبق في الجامعات الثلاث .

وبتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٥٧ اعترض ديوان المحاسبة على مقدار المكافأة التي صرفت لأحد مدرسي الجامعة نظير ندبة لتدريس اللغة اليونانية بكلية الآداب ، وكانت قد صرفت له بواقع جنيه عن كل محاضرة ، استناداً إلى أن نص المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لتانون تنظيم الجامعات الصادرة في سنة ١٩٥٦ وغيره من النصوص المحددة لمكافآت المتدربين لتدريس اللغات الأجنبية قد حدد مقدار المكافأة بمبلغ ٨٠٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، وأجابت الجامعة عن هذا الاعتراض بأن المجلس الأعلى يفسر عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المواد السالف ذكرها بأن المقصود بها هو اللغتان الإنجليزية والفرنسية دون غيرها ، وقد استطلع ديوان المحاسبة رأي إدارة الفتوى والتشريع لورئاسة الجمهورية بمجلس الدولة في هذا الموضوع ، فرائته في فتاواها الصادرة في ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ أن عبارة اللغات الأجنبية الواردة في المادة الرابعة من لائحة مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات المصرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ تقتصر إلى كل لغة أجنبية عدا اللغة العربية .

وفي ٩ من يولية سنة ١٩٥٨ أصدر المجلس الأعلى للجامعات قراراً

يقضى بأن اللغة فى مجال تطبيق النصوص المشار إليها تعتبر لغة اجنبية متى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك اذا درست فى قسم تخصصها ، غير ان ديوان المحاسبة اعترض على هذا القرار وقد عرض الأمر على اللجنة الثانية بالقسم الاستشارى ، فايدمت الفتوى المتتدم ذكرها الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لربامسة الجمهورية .

وافيرا قرر المجلس الأعلى للجامعات بجلساته المنعقدة فى ٧ و ٨ و ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ استطلاع رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع فى هذا الموضوع ، وأشار الى ان المشرع قد أخذ بوجهة نظره فى تفسير عبارة اللغات الأجنبية ، وذلك بالنص فى المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تمنح المكافآت والفتايات الآتية من كل درس ... لها المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فى غير الأقسام الخاصة يترك اللغات يمينحون مكافأة مقدارها ٨٠٠٠ مليم أو ١٢ ليرة عن الدرس الواحد » .

ووصف « الأجنبى » وفقا لمحلوه الأصلى يقابل وصف « القومى أو الوطنى » فهو ينصرف حصلا الى ما ليس قويا ولا وطنيا دون استثناء ، فإذا أضيف ذلك الوصف الى اللغات فى عبارة « اللغات الأجنبية » فإن محلول هذه العبارة ينصرف الى ما عدا اللغة العربية وهى اللغة القومية للجمهورية العربية المتحدة وغنى من البيان أن ما عدا هذه اللغة يتناول اللغات الأجنبية كافة .

وعبارة « اللغات الأجنبية » التى ردتها النصوص المتتدم ذكرها قد وردت فى جميعها فى صيغة عامة مطلقة بما يضمن معة صرف محلولها الى المعنى المشار إليه أى أنها تعنى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية لها تخصيص هذه العبارة بمحلول خلص على أساس أن اللغة تعتبر اجنبية اذا هى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك

إذا هي درست في قسم تخصصها ، هذا التخصص والتحديد لدلول العبارة يتعارضان وإطلاقها ومبهمها على النحو الذي رددته النصوص ولم يكن لتحديد مدلول عبارة « اللغات الأجنبية » على النحو الذي ذهب إليه المجلس الأعلى للجامعات من سبيل غير تعديل التشريع وهو ما انتهى إليه الأمر في المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ، فاستقر بذلك مدلول العبارة المختلف على تفسيرها بنص تشريعي على نحو ما ذهب إليه المجلس الأعلى للجامعات ، وحسم بذلك ماثار حول هذا التفسير من خلاف وذلك منذ تاريخ العمل بالقرار الجمهوري المشار إليه فقط ، أما ما قبل ذلك فلم يكن للعبارة غير معنى واحد وهو اللغات الأجنبية كافة دون استثناء أو تخصيص .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن عبارة « اللغات الأجنبية » الواردة في المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة في سنة ١٩٥٩ وفيها سبقتها من لوائح تنصرف إلى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية كافة ، وأنه لا يجوز منح المتقنين لتدريس اللغات الأجنبية في ظل هذه اللوائح مكافأة تزيد على ٨٠٠ ملجم من الدرس الواحد ، أيما كانت الكلية أو القسم الذي يقومون بالتدريس فيه .

( متوى ٤٢٩ في ١٩٦١/٥/٧ )

#### قاعدة رقم ( ٤٢٠ )

#### المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — القانون بالتدريس بصفة أصلية من غير أعضاء هيئة التدريس — قواعد صرف مكافآت الأجر الإضافي لهم عن مساعدات التدريس الزائدة على النصاب المقرر لهم — مساواتهم بالمعنيين واستحقاقهم المكافأة المقررة لهم — القول بتقريب درجاتهم المسالية من درجات أعضاء هيئة التدريس والمعنيين — لا محل له أمام رغبة المشرع

فى مساواتهم بالمعدين فى شأن هذه المكافآت دون نظر الى الدرجة المالية او المرتب — سريان هذه القواعد على مدرسى اللغات الأجنبية بالجامعات من المصريين والأجانب — لا محل للقول بسريان القرارين الجمهوريين رقمى ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المتبعين منهم بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة — أساس ذلك عدم سريان هذين القرارين على القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات لخصوصهم فى هذا الشأن لتشريع خاص هو اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهورى .

#### ملخص الفتوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١١١ لسنة ١٩٥٩ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات هو القرار الواجب التطبيق فى شأن أعضاء هيئة التدريس والمعدين وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات عند تدعيم من جامعاتهم الى جامعات أخرى ، وهذه اللائحة التنفيذية هى التى يرجع اليها عند تحديد مكافآتهم عن هذا النذب أو عن القائم دروسا أو محاضرات أو قيامهم بتأرين عملية بالزيادة على النصاب المقرر لهم ، وهذا ما حددته اللائحة التنفيذية فى المادتين ٢٠٨ و ٢٠٩ منها .

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها ، أن المكافآت المالية عن النذب خارج الجامعة التى ينتمى اليها القائم بالتدريس ، وكذلك المكافآت المالية التى تمنح عن التدريس الزائدة على النصاب المقرر أنها تمنح لأعضاء هيئة التدريس ( وهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسون ) وللمعدين وسائر القائمين بالتدريس ، فيدخل فى الآخرين مدرسو اللغات الأجنبية سواء كانوا من الأجانب أو من المتبعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ، وفى حالة الدروس الزائدة على النصاب المقرر ، اوضحت المادة ٢٠٨ من اللائحة أن النصاب المقرر لعدد أعضاء هيئة التدريس هو أربعة عشر ساعة ، فتكأن المشرع قد ساوى بين المعدين وغيرهم من سائر القائمين بالتدريس فى النصاب ، وهو قد ساوى بينهم أيضا فى فئة المكافأة التى تمنح ، وإذا كان نص المادة ٢٠٩



قد اقتصر على بيان الفئة التي تمنح للمعيد ، إلا أن هذه الفئة هي المستحقة أيضا لغیر المعيد من سائر القائمين بالتدريس ، وذلك أن المشرع قد حدد النصاب للأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين كل على حدة ، ثم حدد نصابا واحدا لمن عداهم من معيدین وقائمين بالتدريس . من أجل ذلك فإن المكافأة الواجب منحها لمدرسي اللغات الأجنبية على اختلاف جنسياتهم هي المكافأة المقررة للمعیدین ، وإذا كان المعيد يمنح مكافأة قدرها ٨٠٠ ملجم عن كل درس ويحد أقصى ١٨ جنيتها شهريا ، فإن هذا هو ما يجب اتباعه بالنسبة إلى مدرسي اللغات الأجنبية ، إيجاب وعريا .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الذي يبين من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية أن المشرع قد سلوى في المعاملة بين المعيد وبين سائر القائمين بالتدريس في الجامعات ، ممن لا يعتبرون أعضاء في هيئة التدريس ، فلا يكون ثبت محل للاجتهد الذي انتهى ، بالنسبة إلى المدرسين الأجانب ، بأن تصعد درجاتهم المالية وتقرب من درجات أعضاء هيئة التدريس المعیدین ، على أن يمنحوا المكافآت التي تصرف لشاغل الدرجة المساوية لدرجتهم ، فهذا القول مردود بما سلكه المشرع ذاته ، حين حدد النصاب المقرر من الساعات لأعضاء هيئة التدريس من أساتذة وساعدين ومدرسين ، ثم تساوى بين المعیدین وغيرهم في النصاب . أي أن المشرع لم ينظر إلى الدرجات المالية ، في هذا الشأن ، وإنما جعل النصاب المقرر لهم هو أربعة عشر ساعة ، دون نظر إلى الدرجة المالية أو الرتبة ، ولو أخذ بالاجتهاد المنوه عنه ، لأصبح من الممكن القول أن من تحدد درجته المالية أو تقرب من درجة الأستاذ ، يكون نصابه ثمانى ساعات فقط ، وهكذا الحال بالنسبة إلى درجة الأستاذ المساعد ودرجة المدرس ، وليس هذا هدف المشرع ، كما أنه ليس من قصده أن يترك المسألة دون تحديد ، وإنما الاستفادة من نصوص اللائحة أنه حين سلوى بين المعیدین وغيرهم من حيث النصاب المقرر ، أراد أن يكون شأن سائر القائمين بالتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس هو شأن المعیدین فئة وحدا أقصى ..

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكانت أحكام اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم الجامعات ، هي التي ترجع اليها وحدها لتحديد مكلفة أعضاء هيئة التدريس والعلميين وسائر القائمين بالتدريس عند النذب خارج جامعاتهم ، وعند الغاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر ، فلا يكون ثبت محل للقول بتطبيق أحكام القرارين الجمهوريين رقمي ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المدرسين المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة ، ذلك ان في هذا تفريقا في المعاملة بين المدرسين الأجانب والمدرسين العرب ، دون سند من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية ، التي تضمنت ومنع المكافآت المبنية لسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات عند تنجبهم للتدريس في غير جامعاتهم او قيامهم بالقاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر . فما يسرى في شأن الأجانب يسرى أيضا ودون تفريق في شأن المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ما داموا جميعا داخليين في مفهوم عبارة ( وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات ) ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن القرار الجمهوري رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القرار الجمهوري رقم ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ بل والقرار الجمهوري رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، المعدل للقرار رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، هذه القرارات لا تسري في شأن القائمين بالتدريس في كليات للجامعات ، والذين تنظم أحكام تحديد مكافآتهم عند النذب ، اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهوري يعتبر تشريعا خاصا بالنسبة الى الجامعات يقيد التشريعات العامة في هذا الخصوص ولا عكس .

هذا وباستقراء المذكرة الايضاحية لللائحة التنفيذية يبين أن المشرع اراد بتحديد المكافآت من النذب ومن الدروس الزائدة على النصاب المقرر تدارك النقص الذي يوجد في أعضاء هيئة التدريس نتيجة لزيادة عدد الطلاب من جهة ، ولزيادة عدد الدروس التي تلقى في كل كلية من جهة أخرى ، وأراد المشرع أيضا تشجيع أعضاء هيئة التدريس لكي يقبلوا على التدريس زيادة على النصاب المقرر ، فتستكمل بذلك جوانب النقص التي تعانيها الأنسام المختلفة وذلك برفع الحد الأقصى للمكافآت التي يتقاضاها القائمون بالتدريس في الجامعات . وهذا الحد الأقصى وحده هو الذي يجب

أن يعول عليه ودون وجه للأخذ بالقيود المنصوص عليها في القرارات الجمهورية أرقام ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٢٢٨ لسنة ١٩٥٩ و ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ . فهذه القرارات الجمهورية جميعا إنما تحدد الحد الأدنى للمكافأة التي يجوز للوزير المختص أن يرخص في منحها عن الأعمال الإضافية التي لا يمكن تقديرها بعدد الساعات . وهي لا تحدد الحد الأدنى الذي يحصل عليه القائمون بالتدريس في كليات الجامعات إذا ما قابوا بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر ، بل أن هؤلاء إنما ينظم الحد الأدنى الذي يمنحونه من هذه الدروس الزائدة القرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات باعتباره التشريع الخاص للقائمين بالتدريس في الجامعات ، على ما سبق البيان ، بح مراعاة أنه صدر في ٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٣ بإلغاء الحدود القصوى لمكافآت التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما صدر في ذات التاريخ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٣ في شأن استثناء أعضاء هيئات التدريس وسائر الموظفين الذين يعملون بالجامعات من بعض القيود الخاصة بالأجور الإضافية .

لذلك انتهى الرأي إلى أنه يبين مما تقدم وفي ضوئه ، أن من حق مدرسي اللغات الأجنبية — الأجانب أو المهتمين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة — القائمين بالتدريس في كليات الجامعات بصفة أصلية أن يمنحوا مكافأة عن الدروس الزائدة على النصاب المقرر لهم وتقدر أربعة عشر ساعة أسبوعيا ، بالفترة المقررة للمعيد ومقدارها ٨٠٠٠ ليرة عن الساعة ويحد أقصى ١٨ جنهما شهريا ، بذلك طبقا لأحكام المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، على أن يراعى ما تضي به القرار الجمهوري رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٣ من إلغاء الحدود القصوى للمكافآت المستحقة عن أعمال التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما يراعى القرار الجمهوري رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٣ السالف الذكر .

( ملف ٣١٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٢/١٠ )

— مكافأة الأستاذ المتفرغ :

قاعدة رقم ( ٤٣١ )

المبدأ :

المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وكذا المادتان ٢٥ ، ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تضمنت قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس بعد بلوغ سن الستين وحددت المكافأة التي تمنح لكل منهم بالفرق بين المعاشي المقرر والمرتب الذي كان يتقاضاه العضو مضافا إليه الرواتب الأخرى المقررة — تعيين مدير الجامعة بعد إحالته الى المعاشي في وظيفة أستاذ ذي كرسي لا يرتب له حقا في حساب مكافأته على أساس ضم بدل التمثيل الذي كان يتقاضاه أثناء شغله لمنصب مدير الجامعة وإنما يتعين حساب المكافأة على أساس الفرق بين المرتب المقرر لوظيفة مدير الجامعة مضافا إليه البدلات المقررة لوظيفة الأستاذ ذي الكرسي وبين المعاشي المستحق له .

ملخص التكمي :

ان الفقرة الثانية من المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، كانت تنص على انه « ويجوز عند الاقتضاء تعيين الاساتذة ذوي الكراسي (و الأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاشي ٥١٥٥٥/٥١٥٥٥ » .

وكان جدول المرتبات المرافق لهذا القانون ينص على انه « ويسوى معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المبين بهذا الجدول ٥٠.٠٠٠ » .

وينص قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعمول به اعتبارا من ١٩٧٢/١٠/٦ في المادة (٢٥) على أن « يصغر بتعيين رئيس

الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي ، ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الأقل وظيفة أستاذ في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون .

ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفية أستاذ على سبيل التفكير . فإذا لم تجدد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد إلى شغل وظيفة أستاذ التي كان يشغلها من قبل إذا كانت شاغرة ، فإذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية إلى أن تملأ .

وكانت المادة ١٢١ من هذا القانون تنص على أن « يجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة إجمالية توازي الفرق بين المرتب مضاعفا إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ المعمول به اعتبارا من ٣٠ يولية سنة ١٩٧٤ وأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١١٢ يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ، ولا تحسب هذه المدة في المعاش ويتقاضون مكافأة إجمالية توازي الفرق بين المرتب — مضاعفا إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمدة سنتين قابلة للتجديد ، أساتذة متفرغين . . . . . » .

وتنص الفاصدة ٨ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه على أن

» يحتفظ بمرتبه بصفة شخصيه رئيس الجامعة أو نائب رئيس الجامعة  
أو أمين المجلس الأعلى للجامعات الذي يترك منصبه لأي سبب من الأسباب  
ويعود إلى هيئة التدريس « .

ومما تقدم ما تقدم أن المشرع عتدما لجاز في قانون تنظيم الجامعات  
القديم رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التعيين بعد بلوغ سن الستين بمكافأة  
تساوي الفرق بين المرتب مضاعفا إليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاشين قصر  
ذلك على كل من يشغل وظيفة استاذ كرسى ووظيفة أستاذ . ومن ثم يتعين  
الاعتداد كامل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلي  
ماتين الوظيفتين بعد الإحالة إلى المعاش بالمرتب والرواتب الإضافية  
المقررة لها .. بيد أنه لما كان المشرع قد قرر في هذا القانون تسوية معاش  
مدير الجامعة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك  
معاملة على أساس هذا المرتب بعد إحالته إلى المعاش فإنه استثناء من  
الأصل العام سالف الذكر يحدد بمكافأة الأستاذ ذى الكرسى الذى يشغل  
وظيفة مدير جامعة قبل إحالته إلى المعاش على أساس مرتب هذه الوظيفة ،  
ولما كان الاعتداد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة  
المقررة في حساب المكافأة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فإنه  
لا يجوز التوسع في هذا الاستثناء بإضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل  
وظيفة مدير جامعة إلى المرتب عند حساب مكافأة مدير الجامعة الذى  
يعين بعد إحالته إلى المعاش بوظيفة استاذ ذى كرسى وإنما يتمين حساب  
مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات  
الإضافية المقررة للاستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له ، أما بدل  
التمثيل فإنه لا يصرف إلا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل الأمر الذى  
لا يتحقق بالنسبة لرئيس الجامعة المحال إلى المعاش لأنه لا يقوم بأعباء  
هذه الوظيفة وإنما بوظيفة استاذ متفرغ .

وإذا كان ذلك هو مسلك المشرع في ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤

لسنة ١٩٥٨ فإنه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢  
المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة في المادة

٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكير واحتفظ له ولنوابه - في القاعدة ٨ من فواحد تطبيق جدول المرتبات بالمرتبة المقررة لهذه الوظائف دون بدل التثميل وكان يجيز في المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الاساتذة بعد سن الستين واصبح يوجب بعد تعديلها الابقاء على جميع من بلغوا هذا السن حتى سن الخامسة والستين ويجيز الابقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوي في جميع الأحوال الفرق بين المرتب - مضاعفا اليه الرواتب والبدلات الأخرى ، ومن ثم يكون المشرع قد أخذ في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذي اعتمده في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن الستين او سن الخامسة والستين بقرار منحه مكافأة تساوي المرتب المستحق له كمضو بهيئة التدريس مضاعفا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاشي ، كما أخذ ، بذات الاستثناء بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قبل احواله الى المعاشي اذ احتفظ له بمرتبة تلك الوظيفة بعد تركه لها الأمر الذي يقتضي حساب مكافأته بعد سن الستين او سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وحده دون البدلات التي يتمتع الرجوع في تحديدها الى البدلات المقررة لمضو هيئة التدريس .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كان الدكتور ..... قد شغل منصب رئيس جامعة حتى تاريخ احواله الى المعاشي في ١٩٧١/٨/٤ وعين استاذاً بكلية التربية في ١٩٧١/١٠/٣ في ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستمر كذلك بعد صدور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فانه يستحق ابتداء من ١٩٧١/١٠/٣ مكافأة تساوي الفرق بين المرتب الذي كان يتقاضاه كرئيس جامعة مضاعفا اليه الرواتب الاضافية المقررة لوظيفة استاذ ذي كرسى والمعاش المستحق له قانونا ، فلا يجوز اضافة بدل التثميل المقرر لرئيس الجامعة الى المرتب عند حساب تلك المكافأة . وعلى هذا الأساس كان يجب ان تحدد مكافأة الدكتور ..... رئيس الجامعة السابق .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن المكافأة المستحقة لمن يبقى في الخدمة أو يعاد تعيينه في وظيفة استاذ متفرغ تنحصر في الفرق بين معاشه وبين المرتب المقرر له والبدلات المقررة لوظيفة الاستاذ ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس أو نائب رئيس الجامعة .

( ملف ٨٦/٤/٨٢٧ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠ )

تعليل :

وقد تطلب إعادة عرض الموضوع . فعرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسته ١٩٨٥/٤/١٧ التي استقرت افتاءها السابق بجلستها ١٩٨٠/٢/٢٠ الذي انتهت فيه إلى أن المكافأة المستحقة لمن يبقى في الخدمة أو يعاد تعيينه في وظيفة استاذ متفرغ تنحصر في الفرق بين معاشه وبين المرتبات المقررة له والبدلات المقررة لوظيفته ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس أو نائب رئيس الجامعة ، تليسيا على أن المشرع عندما أجاز في قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التمييز بعد بلوغ سن الستين بمكافأة تساوي الفرق بين المرتب بنساقه إلى الرواتب الأخرى المقررة والمعاش قصر ذلك على من كان يشغل وظيفة استاذ ذي كرسى ووظيفة استاذ ، ومن ثم يتمين الاعتماد كامل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلي هاتين الوظائف بعد الإحالة إلى المعاش بالمرتب والرواتب الإضافية المقررة لها . بيد أنه لما كان المشرع قد قرر في هذا القانون تسوية معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على أساس هذا المرتب بعد إحالته إلى المعاش فإنه استثناء من هذا الأصل العام تحدد مكافأة الاستاذ ذي الكرسى الذى يشغل وظيفة مدير جامعة قبل إحالته إلى المعاش على أساس مرتب هذه الوظيفة . ولما كان الاعتماد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة المقررة في حساب المكافأة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فإنه لا يجوز التوسع في هذا الاستثناء بإضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة إلى المرتب عند حساب مكافأة مدير الجامعة الذى يشغل وظيفة استاذ ذي كرسى قبل تعيينه مديرا للجامعة ثم يعين بعد إحالته إلى المعاش هو



مدير للجامعة بوظيفة أستاذ متفرغ وانما يتعين حساب مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الإضافية المقررة للأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له والمحسوب على أساس مرتب مدير الجامعة. أما بدل التمثيل فانه لا يعرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل ، الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة لى رئيس الجامعة التى انتهت خدمته وهو رئيس للجامعة ، لأنه لو انتهت مدته كمدير للجامعة قبل بلوغه سن الستين وعاد الى وظيفة أستاذ ذى كرسى التى كان يشغلها قبل تعيينه مديرا للجامعة فانه كان يحتفظ بمرتب مدير الجامعة بصفة شخصية ولكنه لا يحتفظ ببذل التمثيل المقرر لمدير الجامعة لأنه لم يعد يشغل هذه الوظيفة لماذا ما انتهت خدمته بعد بلوغه سن الستين وعين أستاذا متفرغا فان مرتبه المحتفظ له به عندما كان مديرا للجامعة يدخل فى حساب المكافأة التى يعين بها دون بذل التمثيل المقرر لمدير الجامعة والذى لا يحتفظ به عندما يعاد تعيينه أستاذا بعد انتهاء مدته كمدير للجامعة ، وعندما يعين بعد بلوغه سن الستين كأستاذ متفرغ فانه لا يحتفظ بهذا البدل أيضا ولا يدخل فى حساب المكافأة التى تستحق له ، لأنه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة ، وإذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فانه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المادة ٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التفكير واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من تواعد تطبيق جداول المرتبات المقررة لهذه الوظائف — بالمرتب فى هذه الوظائف دون بذل التمثيل ، وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها إبقاء الأساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الإبقاء على جميع من ألفوا هذه السن حتى الخامسة والستين ويجيز الإبقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضاعف إليه الرواتب والبدلات الأخرى والمعاش ومن ثم يكون المشرع قد أخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتمده فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تجديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن ( م — ٥٦ — ج ١٢ )

الستين أو سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوى المرتب المستحق له كمضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له ايضا بهذه الصلة وبين المعاش . كما أخذ بذات الاستثناء بالنسبة لم كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قول حالته الى المعاش اذ احتفظ له بهربن تلك الوظيفة بعد تركه لها . الأمر الذى يقتضى حساب مكافأته عند تعيينه استاذاً متفرغاً عند بلوغه سن الستين أو سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وهذه دون البدلات التى يتعين الرجوع فى تحديثها الى البدلات التى كانت مقررّة له كمضو فى هيئة التدريس .

وحيث أن طلب احادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لم يتضمن أية اضافة جديدة فى الوثائق كما لم يتضمن اى أسباب أو أسانيد قانونية مغايرة لم تكن مطروحة على هيئة الجمعية العمومية لدى إصدارها افتاءها السابق ، وبعد مناقشة الموضوع من جميع نواحيه انتهت الجمعية الى تأييد افتاءها السابق فى الموضوع . لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتاها السابقة .

( ملف ٨٣٧/٤/٨٦ )

### قامعة رقم ( ٢٢ )

#### المبدأ :

زيادة مكافأة الأستاذ المتفرغ بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتنقص بمقدار الزيادة فى المعاش .

#### ملخص الفتوى :

أن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ ينص فى المادة ( ١١٣ ) على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس ستين سنة ميلادية ومع ذلك اذا بلغ عضو هيئة التدريس هذه السن خلال العام الجامعى فيبقى

الى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الادارية ، وينتهى انعام  
الجامعى بانتهاء أعمال الامتحانات فى ختام الدراسة فى العام الجامعى ،  
ولا تحسب المدة من بلوغه سن الستين الى نهاية العام الجامعى فى  
المعاش « .

وينص فى المادة ( ١٢١ ) على انه « مع مراعاة حكم المادة ( ١١٣ )  
يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء  
الخطة ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ،  
وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب هذه المدة  
فى المعاش ويتقاضون مكافأة اجبالية توازن الفرق بين المرتب مضافا  
اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش ، مع الجمع بين  
المكافأة والمعاش » .

وتنص المادة ( ٥٦ ) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات  
الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه « مع  
مراعاة احكام قانون تنظيم الجامعات يكون للاستاذ المتفرغ ذات الحقوق  
المقررة للاستاذ وعليه واجبانه ، وذلك فيما عدا تقلد المراكز الادارية ،  
وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية  
والاشتراك فى اختيار عميد الكلية وفقا لاحكام المواد ٥٢ و ٤٠/ج و ٤٣  
من قانون تنظيم الجامعات » .

وبغداد تلك النصوص أن المشرع اوجب انتهاء خدمة عضو هيئة  
التدريس وتسوية معاشه عند بلوغه سن الستين واجاز له البقاء  
للعمل بكلية أو معهده بعد هذه السن كاستاذ متفرغ حتى يبلغ سن  
الخامسة والستين وحدد له مكافأة اجبالية فى مقابل هذا العمل  
تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب ، والبدلات الأخرى المقررة  
وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ، وأكد المشرع فى اللائحة  
التنفيذية المساواة بين الاستاذ المتفرغ وباقي الأعضاء فى الحقوق  
والواجبات وذلك فيما عدا المناصب الادارية التى لا يجوز له تقلدها  
وبذلك يكون قد أمصح عن تصده فى ألا يقل مجموع ما يتقاضاه العضو

من معاش ومكافأة بعد سن الستين عما يتقاضاه زميله الذي لم يصل الى تلك السن .

واذ لم ينسب المشرع المرتب والبدلات التي تحسب على اساسها المكافأة الى العضو وانما اطلق في تحديدها مفعولها بانها المرتب والبدلات المقررة فانه يكون بذلك قد اعتمد في حساب المكافأة بالمرتب والبدلات المقررة بجدول المرتبات للوظيفة وليس بذلك التي كان يتقاضاها بالفعل عند بلوغه سن التقاعد وبذلك من المكافأة تزيد بزيادة المرتب والبدلات المقررة للوظيفة .

ولما كان المقصود بالمعاش في هذه الحالة هو معاش العضو فانه يتعين ايضاً الاعتماد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش ولا يجوز في هذا الصدد ان يعتد بما يطرأ على معاش العضو من زيادة في حين تفصل الزيادة التي تطرأ على مرتب وبدلات الوظيفة لأن ذلك من شأنه ان يؤدي الى انقاص حقوق الاستاذ المتفرغ المسالية عما هو مقرر لأعضاء هيئة التدريس الاحدث منه في حين ان المشرع فوجب التسوية بينهم في جميع الحقوق باستثناء تقلد المناصب الادارية كما لا يجوز القول بتجديد المكافأة عند القدر الذي تحدثت به في تاريخ بلوغ العضو سن الستين لأن في ذلك اهدار للنفس الذي يوجب حساب المكافأة على أساس الفرق بين المعاش المقرر للعضو وبين المرتب والبدلات المقررة للوظيفة وعليه يتعين ان تتحرك المكافأة بتحريك أي منها بتزيد بزيادة البدلات وتقل بزيادة المعاش .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقننى الفتوى والتشريع الى ان مكافأة الاستاذ المتفرغ تزيد بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتقتصر بمقدار الزيادة في المعاش .

( ملف ٨٦٧/٤/٨٦ - جلسة ١٩٨١/٤/٨ )

## تعليق :

وقد أعيد عرض موضوع مدى تأثير مكافأة الاساتذة المتفرغين بالجامعات بما يطرا على معاشاتهم وما يضاف الى مرتبات وبدلات وظائفهم الأساسية من زيادات على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٥/١٩ فقيين لها ان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص في المادة ١١٣ على ان « من انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية » .

وينص القانون في المادة ١٢١ المعدلة بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٨١ على انه ( مع مراعاة حكم المادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون اساتذة متفرعين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ..... ) يتقاضون مكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ..... ) .

وتنص المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه ( مع مراعاة احكام قانون تنظيم الجامعات يكون للاستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للاستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المناصب الإدارية ..... ) .

وحاصل تلك النصوص ان المشرع قضى بانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن الستين وفي ذات الوقت اجاز له البقاء في كليته او معهد . كاستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين في مقابل مكافأة اجمالية تساوي الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة والمعاش ، واذ اطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى عضو هيئة التدريس وانما وصفها بأنها المقررة فان المقصود بما يتحدد بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ للتوظيفة دون ما كان يتقاضاه

العضو منها قبل إحالته الى المعاش وليس أدل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون أوجبت المساواة فيما بين الأستاذ المتفرغ والأستاذ من الحقوق وذلك الأمر لن يتحقق اذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش وكفاة عما يتقاضى زميله الذى لم يبلغ من الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للتوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما الى المعاش المقرر للعضو فإنه يتعين ايضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة منتقل المكافأة كلما زاد المعاش اذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ الستين ، ولا وجه للقول بان الإضافات التى طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التى أضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسرى فى شأنها جميع أحكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لغسمى الفتوى والتشريع الى تأييد نتاوها الصادرة بجلسة ٨ من إبريل سنة ١٩٨١ . ( ملف ٨٦/٤/٨٦٧ )

— المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط في مرحلتها الانتشائية :

قاعدة رقم ( ٢٢ )

المبدأ :

المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط قبل صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ — في مرحلتها الانتشائية — لا تعتبر مكافأة تشجيعية — لا تعدو أن تكون مكافأة عن عمل اضافي اسند اليهم أثناء المرحلة الانتشائية للجامعة — هذا العمل لا يعتبر امتدادا لعملهم الاصيل — جواز الجمع بينها وبين بدل التعرغ المقرر بالقرار الجمهوري رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٧ وذلك بالنسبة للفترة السابقة على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ بشأن الاجور الاضافية .

ملخص الفتوى :

انه يبين من مطالعة المذكرتين اللتين وافق عليهما السيد وزير التربية والتعليم في ٢٧/١١/١٩٥٧ و ٣٠/١/١٩٥٨ في شأن صرف المكافآت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط انه جاء بالمذكرة الاولى ان هؤلاء السادة يقومون بجهد مضاعف في سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع الى جانب انهم منقطعون للعمل بالجامعة في مرحلتها الانتشائية . كما تبين من المذكرة الثانية انها تستند الى ما يستلزمه العمل في جامعة أسيوط من جهد مضاعف من ناحية أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتنفيذ ما وضع من تخطيط عريض للجامعة يستلزم الانتقطاع للامال الجامعية خلال المرحلة الانتشائية .

ومؤدى ذلك ان المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط على الاساس المتقدم قد ارتبطت بأعمال استلزماتها مرحلة

انشاء جامعة أسيوط . وتدعيمها في أول عهدنا وكلفت بمثابة تعويض لهم عما يبذلونه من جهد مضاعف واستنهاضاً لهمتهم في العمل ، ومن ثم فإن هذه المكافأة هي مقابل التكليف الإضافي الذي تلقى على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط .

إن المكافأة المقررة على الوجه السالف بيانه لا تعتبر مكافأة تشجيعية نظراً إلى أن قواعد منحها تقضى بصرفها دورياً بفئات محددة دون انتظار إلى حين الانتهاء من إنجاز العمل الذي أوكل اليهم القيام به وقد انصحت المذكرات التي صدر بناء عليها قرارى وزير التربية والتعليم المشار إليها من أن هذا العمل يقتضى قيامهم بجهد مضاعف في سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع ومن ثم كان منح هذه المكافأة من قبيل تعويضهم عن الجهد المضاعف الذي يبذلونه وليس هذا شأن المكافأة التشجيعية التي تمنح في الأصل طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٦ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ من خفيات ممتازة ادأها المعامل إى أتم إنجازها بالفعل .

ومضى كل ذلك فإن هذه المكافأة لا تعدو أن تكون من عمل اضافى استند إلى أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط في مرحلتها الانشائية وهذا العمل الإضافى لا يعتبر امتداد لعملهم الاصلى في الجامعة وانما هو عمل مرتبط — كما سبق البيان — بمرحلة انشاء الجامعة وتدعيمها في أول عهدنا وبهذه المثابة يعتبر هذا العمل مغليراً لعملهم الاصلى حسبما حدده قانون تنظيم الجامعات .

ولا يغير من هذا النظر القول بأن القرار الذي منح هذه المكافأة اطلق عليها اسم المكافأة الممتازة فالمعبرة في التكليف بالمقصد والمعنى وبعبست بالالفاظ والبيان .

ومن حيث أن الجمعية العمومية قد استقر رأيها على أن قاعدة حظر الجيع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافأة عن ساعمت العمل الإضافية المتوصى عليها في المادة الثالثة من القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن بدل التفرغ — لا تسرى الا بالنسبة للمكافأة المقررة من



العمل المتصل بالعمل الأصلي ويعتبر امتدادا له ومن ثم متى كتلت المكافأة  
بمثار البحث مقابل اسهام أعضاء هيئة التدريس والمعيدين في انشاء المعامل  
والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع فانها تعتبر مقابل عمل انشائي  
ليس امتدادا لعملهم الأصلي ولا يمسرى عليها حظر الجمع بينها وبين بدل  
التفريغ . وكل ذلك في الفقرة السابقة على قول فبراير سنة ١٩٥٩  
لما بعد هذا التاريخ فانه تسمى أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١  
لسنة ١٩٦٠ بشأن المكافآت الانشائية التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس  
والمعيدين بجامعة أسيوط .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن المكافأة التي صرفت للسادة  
أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط مما قبلها به من أعمال  
انشائية طبقا لقراري وزير التربية والتعليم السابقين عامي ١٩٥٧  
و ١٩٥٨ المشار اليهما في الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩  
تعتبر مكافأة عن عمل انشائي ليس امتدادا لعملهم الأصلي ومن ثم يجوز  
الجمع بينها وبين بدل التفريغ المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية  
رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ مالف الذكر .

( ملف ٥٤٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٥/٣١ ) .

الفرع المسائر  
معاش أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم ( ٢٤ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون — تثبيت الموجودين منهم في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ — عدم حساب مدة الخدمة المؤقتة في المعاش لأن طبق عليه هذا القانون وترك الخدمة قبل صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — تسوية المعاش بالمخالفة لذلك ومضى سنة من تاريخ تسليم السركى المبين فيه مقداره — لا يجوز إلزامه فيه .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ في شأن تثبيت هيئات التدريس بالجامعات المصرية والمعنيين قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ — ينص في مادته الأولى على ان « يسرى على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون في الجامعات المصرية الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية وتحسب لهم طبقاً لأحكامه مدة العمل السابقة في الحكومة ضمن مدة الخدمة التي تعطى الحق في المعاش بشرط ان يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة .

أما من يمين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون ابتداء من التاريخ المخصوص عليه في الفقرة السابقة فلا تسرى عليه سوى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ . وجاء في المذكرة الإيضاحية لهذا القانون أنه « رغبة في التسوية بين فئات الموظفين

من قوى الكادرات الخاصة ، أعدت وزارة المالية والاقتصاد ، مشروع القانون المرافق بتثبيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليين خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص بصندوق التأبين .

أما من يمين من أعضاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٢ فلا يخضع لأحكام هذا المرسوم بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتأبين والاختلاف على السواء » .

ويبين من ذلك أنه يتمين حساب مدة الخدمة السابقة للبلتين بقطعي القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ونفساً للأحكام التي نص عليها المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

ونص المادة ٦٤ من هذا المرسوم على أن « مدة الخدمة السابقة الآتية بيانها لا تحتسب في المعاش بأي حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذي لم يسبق خصمه من مبالغتهم وهي التي قضيت :

- ١ - بصفة خدمة خارجين من هيئة المعاش .
- ٢ - بقتضى عقود تضمن مزايا خاصة في صورة مكافأة .
- ٣ - بصفة مؤقتة أو إلى أجل مسمى » .

وهذا النص يتفق والقاعدة التي تضمنتها المادتان الثانية والثالثة من ذات المرسوم بقانون ذلك أن المادة الثانية تنص على أن « يستقطع سبعة ونسب في المائة من مبالغ جميع الموظفين والمستخدمين المكيين المتقدين بصفة دائمة ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع في أية حال

من الأحوال . . . » كما تنص المادة الثانية على أنه « لا تستقطع السبعة ونصف في المائة إلا من ماهيات الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة » .

وبين بوضوح من المادة الأولى للقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ السالف ذكرها أن المرسوم بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ يسرى بكافة أحكامه على تثبيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعنيين في الجامعات المصرية الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ ، ويتربص على ذلك ضرورة مراعاة حكم المادة السادسة من المرسوم بقانون المشار إليه . ولما كانت هذه المادة - بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٣ تنص على أنه « لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة في أى معاش تم تتيده متى مضى اثنا عشر شهرا من تاريخ تسليم السركى المعين فيه مقدار المعاش الى صاحب الشأن » كذلك لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة في مقدار المكافأة التي دفعت الا اذا قدمت المعارضة الى الجهة التي قامت بتسوية المكافأة خلال اثني عشر شهرا من تاريخ صرفها » .

وبناء على ذلك فكل دعوى يراد بها او بواسطتها تعديل مقدار المعاش الذي تم تتيده او المكافأة التي تم صرفها لا يجوز قبولها بعد مضى الميعاد المذكور امام أية محكمة كانت لا على الحكومة ولا على مصالحها لأى سبب كان وتحت أية حجة كانت ولا يجوز أيضا قبول هذه الدعوى من الحكومة أو من مصالحها . ولما كانت هذه المادة تنص على ذلك فإن المعاشات التي تم تتيدها تصبح نهائية اذا كان قد مضى على تسليم السركى الخاص بكل منها اثنا عشر شهرا دون أن تحدث منازعة بشأنها خلال هذه المدة ، أى أن هذه المعاشات لا يجوز حينئذ النظر في تعديلها على أساس استبعاد ما قد يوجد من مدعى خدمة مؤقتة .

وعلى ذلك فإن أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعنيين في الجامعات المصرية الذين ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وتركو الخدمة قبل صدور القرار بقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ به الذى

إجاز حساب بدد الخدمة المؤقتة للمتقاعدين. بأحكام الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ - هؤلاء لا تحسب لهم بدد خدمتهم المؤقتة في المعاش ٥ على أن يراعى عند إعادة النظر في المعاشات التي تم قبدها على خلاف ذلك حكم المادة السادسة من الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٣ .

( فتوى ٧١٥ في ١٩٥٨/١٢/١ )

### قاعدة رقم ( ٤٣٥ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس - بدد الخدمة السابقة - القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩. الخاص بالمعاشات الملكية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - جواز حساب بدد خدمتهم السابقة التي قضوها معينين بصفة مؤقتة أو عقود في المعاش - لا يحول دون ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٢٥/١/١٦ بوقف التثبيت وتعدر استقطاع احتياطي المعاش من رواتبهم تبعاً لذلك .

#### ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على الجامعات ينص في المادة الأولى منه على أن « يسرى على أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين في الجامعات المصرية الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ ، أحكام الرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وتحسب لهم طبقاً لأحكامه ، مدة العمل السابقة في الحكومة ، ضمن بدد الخدمة التي تغطي الحق في المعاش بشرط أن يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة . لما من يعين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين ابتداء من التاريخ المنصوص عليه في الفقرة السابقة ، فلا يسرى عليه سوى أحكام الرسوم بقانون ٢١٦ لسنة

١٩٥٢ ( بانئشاء صندوق للتأمين وأخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين » . أما المادة الثانية منه فتنص على أن « يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية » . وقد تم ذلك فى ٢٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ .

ويبين من نص المادة الأولى من القانون السالف الذكر ، أن الشارع رأى أن يستثنى أعضاء هيئات التدريس المشار إليهم ، من أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه فيما يتعلق به منها بأحكام الاشتراك فى صندوق الادخار ، والذي إنشاءه ، ويجعل الاشتراك فيه الزاميا بالنسبة الى غير المثبتين من الموظفين وأنه من ثم تضى بأن يعتبر هؤلاء الأعضاء من الموظفين المثبتين ، بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، اعتبارا من تاريخ العمل به ، ثم أجاز أن تحسب لهم مدد العمل السابقة على ذلك ، ضمن مدد الخدمة المحسوبة فى المعاش ، متى كانت من بين المدد التى يجوز حسابها فى المعاش طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على أن يؤدى كل منهم احتياطي المعاش .

وقدره سبعة ونصف فى المساق من المرتب من المدد السابقة .

والى ذلك كله اشارت المذكرة الايضاحية للقانون ، إذ قالت « ان تثبيت أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية أمر كان متفقا عليه بين الجامعات والحكومات المختلفة وكما أن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات يتمتعون بكادر القضاء وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٦/١٠/٦ ، وأن التثبيت من أهم مزايا هذا الكادر ، هذا الى أن القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ تضى بربط درجات أعضاء هيئات التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة . وبذلك أصبح للجامعات كادر خاص بها مماثل لكادر القضاء مما يستدعى التسوية فى المعاملة بينهما ، ونظرا الى أن قواعد التثبيت لم تسر على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، ولم يحل دون ذلك الا انتظار صدور لائحة جديدة للجامعة الأمر الذى يتطلبهم فى عداد غير المثبتين من الموظفين ممن تسرى عليهم أحكام صندوق الادخار المنشأ بالقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ » . فانه رغبة فى التسوية بين هئآت الموظفين من ذوى الكادرات الخاصة أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق ، بتثبيت أعضاء

هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعينين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ . ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليين خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص بصنوف التلمين ، أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لأحكام هذا المشروع بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتلمين والادخار على السواء » .

وواضح من ذلك ، أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ، يقضى بأن يعامل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الموجودين في الخدمة ، في التاريخ المحدد فيه ، بأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ، وأن تجرى هذه المعاملة عن المدة السابقة أيضا ، متى كانت من تلك المدد التي يجوز حسابها طبقا لأحكام ذلك المرسوم بقانون .

وبالرجوع إلى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ المشار إليه ، يبين أن المادة الثانية منه تنص على أن « يستقطع سبعة ونص في المائة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين المكلفين بالتدريس بصفة دائمة . ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع في أية حال من الأحوال . والموظفون الذين يجري على ماهياتهم حكم هذا الاستقطاع لهم دون مساوهم الحق في معاش أو مكافأة بمقتضى أحكام هذا القانون » . أما المادة (٤) منه فتص على أن « لا يستقطع الاحتياطي من ماهيات التي ذكرهم » . ولذلك لا يكون لهم أي حق في المعاش : ( أولا ) العمال الذين من الأنواع المبينة في الجدول حرف المرفق وبهذا القانون . ( ثانيا ) الموظفون والمستخدمون المعينون بعقود أو بصفة مؤقتة » . غير أن الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين ينقلون من وظائفهم تدريجية أعمال وظائف مؤقتة والذين ينقلون إلى وظائف مديري التعليم بجلسات المديرية أو لوظائف نظار للمدارس الحرة الخاضعة لتفتيش ومراقبة وزارة المعارف ، وكذلك من صيره الحكومة للخدمة في إحدى المصالح

غير الحكومية أو في إحدى الحكومات الأجنبية لمدة معينة تحسب لهم في تسوية المعاش بعد الخدمة التي يتصورونها بهذه الصفة على أساس المعاشية التي كانت تعطى لهم في وظائفهم الدائمة مع ادخال العلاوات والترقيات التي قد تمنح لهم في تلك الوظائف لو أنهم بقوا فيها طبقا للقواعد المعمول بها. . . وتنص المادة (٨) على أنه « لا يستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من معاشات المواطنين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانين سنة ». وتنص المادة (٨) على أنه « لا تستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من الاستقطاع لا تحسب في تسوية المعاش أو المكافأة في أي حال من الأحوال . ويكون الاستقطاع للمعاشين شهوريا ، ولا يجوز توريد أي مبلغ من مدة خدمة السابقة لهم يجر عليها حكم الاستقطاع بقصد حساباتها في المعاش أو المكافأة . ويستثنى من ذلك ( أولا ) مدة الاختبار المقررة في اللائحة التنظيمية لقبول وترقية المستخدمين المكثمين ، فإن هنالك أداة تحسب في المعاش مقابل توريد قيمة الاستقطاع الخاصة بها إذا تضافها المستخدم بصفة مرضية ، وعين يتخذها بصفة دائمة . ( ثانيا ) الحد الذي تقضي في المعاشات التي ترسلها الحكومة إلى الخارج . » وتنص المادة (٦٤) منه على أن « الموظفون والمستخدمون الذين يكونون في الخدمة وقت صدور هذا القانون ، ما عدا المبشرين في المادة ٤ منه لهم أن يطلبوا الانتفاع بأحكامه بشرط أن يقدموا طلبا بذلك في ظرف ستة أشهر من تاريخ نشره . » على أن مدد الخدمة السابقة التي بيانها لا تحسب في المعاش بأي حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذي لم يسبق خصمه من معاشاتهم وهي التي قضيت في

١ - بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمل .

٢ - بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة في صورة مكافأة .

٣ - بصفة مؤقتة أو إلى أجل يسمى . . . »

ويؤخذ من هذه النصوص :

أولا - أن مدد الخدمة لا يجوز حسابها في المعاش ، هي تلك التي



لا يستقطع عنها احتياطي المعاش ، وهى تلك التى تقضى فى وظيفة من الوظائف الواردة فى الجدول « ١ » الملحق بالرسوم بقاتون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، وتلك التى يكون الموظف معيناً فيها بمقد أو بصفة مؤقتة وتلك التى تكون على وظيفة من وظائف الخارجين عن الهيئة .

ثانياً — ان مدد الخدمة التى تحسب فى المعاش ، طبقاً لأحكام الرسوم بقاتون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ هى تلك التى تقضى على وظائف دائمة ، مدرجة بهذه الصفة فى الميزانية ، ولأنه الى ذلك يجب ان يكون الموظف خلال هذه المدد معيناً بصفة دائمة ، على ان يضاف الى ذلك مدة الاختبار ، ومدد البعثات ، وكذا المدد التى ينقل فيها الموظف المعين أصلاً بصفة دائمة على وظيفة دائمة ، لتأدية أعمال وظائف مؤقتة .

والأصل ان الموظف الذى يعين فى وظيفة دائمة ، يعين على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . وأنه فى أثناء هذه المدة ، وعند انتهائها ، يكون للوزير الحق فى رفعه « إما اذا أمضى الموظف مدة الاختبار ، على نحو يرضى رؤسائه ، فانه يعين نهائياً ، ومتى عين نهائياً لماتله يعامل بمقتضى قانون المعاشات فيجربى على راتبه حكم الاستقطاع ، وتحسب له فى ضمن المدة المحسوبة فى المعاش مدة الاختبار ، على ان يكون قضاها بعد بلوغه سن الثامنة عشرة .» ( المواد أرقام ١٣ ، ١٥ ، ١٦ ، من التكريت الصادر فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة المعمول بها آنئذ ) .

وعلى مقتضى ذلك الأصل ، كان ثمة تلام بين تعيين الموظف بصفة دائمة وبين استقطاع المعاش من مرتبه . ولذلك كان الموظف الدائم ، هو المقيد على وظيفة معروجة فى سلك الوظائف الدائمة اذا جرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وهو لا يجرى ألا بعد تثبيتته فى وظيفته ، أى — تعيينه فيها بصفة نهائية ، وهو ما يجرى بعد تاليته فترة الاختبار على نحو مرضى . على أنه فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ ، صدر قرار من مجلس الوزراء بوقف تثبيت الموظفين ، أى تعيينهم بصفة دائمة ، حتى لا يجرى على رواتبهم حكم الاستقطاع ، وذلك ريثما يعالج الأمر بوضع أسس جديدة ( م — ٥٧ — ج ١٢ )

للمعاشات لا ترهق الخزنة العلية . وادى ذلك الى ان اصبح جميع الموظفين الذين عيّنوا ابتداء من ذلك التاريخ ، على وظائف دائمة غير مؤقتين ، أى غير دائمين . ومن ثم اعتبروا جميعا مؤقتين ، او بعبارة أخرى غير معينين بصفة دائمة ولم يستثنى من ذلك سوى بعض طوائف من الموظفين كرجال القضاء والنيابة ومجلس الدولة وضباط الجيش والبوليس .

ولما كان الشارع قد رأى بالقانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ، ان يستثنى أيضا ، من قاعدة وقف التثبيت ، أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، وان يجرى معاملتهم بإحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، حتى من الأداة السابقة ، فان مقتضى ذلك ولأنه رجع بهم الى الأصل المتقدم ، اعتبارا من تاريخ سابق ، بحيث أن من عين منهم فى وظيفة دائمة ، واستمر فى وظيفة بعد انتهاء مدة الاختبار ، يعتبر أنه قد عين فى هذه الوظيفة بصفة دائمة ، بعد أن زال المساع من اعتباره كذلك باثر رجعى ، ومن ثم ، فإنه بالنسبة الى مدة الخدمة السابقة ، يكفى لحسابها فى المعاش ، أن تكون قد قضيت على وظيفة دائمة ، حتى ولو كان الموظف خلال هذه المدة معينا بمعد أو بصفة مؤقتة ، اذ الغرض انه كان كذلك ، لأنه لو لم يكن كذلك لثبت فى وظيفته ، وعومل نبعا . ومن قبل بأحكام المرسوم بقانون سالف الذكر . وكل ما يلزم بعد ذلك هو ان تؤدى عن أداة السابقة ، احتياطي المعاش الخاص بها .

وانه لما يؤيد ذلك ، فضلا عما سلف بيانه ، من أن حساب المدد التى قضيت على ربط وظائف دائمة ، جائز طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، بعد زوال صفة عدم التثبيت فى الوظيفة ، باثر رجعى ، بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ، حسبما قضيت بذلك نصوصه ، ولوضحته منكرته الإيضاحية ، ولكثرة الأوضاع السابقة على ذلك أن الموظفين غير المؤقتين المعيّنين بمعدود على ربط وظائف دائمة ، لم يعتبروا من الموظفين المؤقتين ، فى حكم المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات ، وأنه من ثم كانوا يتقاعدون فى سن

الستين ، ومقا لحكم المسادة ١٤ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ( نئوى  
تسسم الرأى مجتمعا بتاريخ ١٩٥٣/٢/٢٥ ) ، ونى ذلك ، ما يؤكذ أن  
هؤلاء ، أنبا كانوا يعتبرون مؤقتين أو غير مثبتين فى حكم قانون المعاشات  
لمنع استقطاع المعاش من رواتبهم فقط ، وجرمانهم بالتالى من المعاش ،  
أما من حيث الواقع ، ولحكام قوانين التوظف المعمول بها ، فهم موظفون  
دائمون . ( فى تفصيل ذلك ) الفتوى السالف الإشارة إليها ص ٢٩٢  
بند ٩٦ ، مجموعة فتاوى الستين ٦ ، ٧ ) .

ومضى تقرير ذلك ، فانه لا يكون ثمة أساس للقول ، بأن المدد التى  
تضاهى الموظف شابلا لوظيفة دائمة ، بصفة مؤقتة ، أو بمعد ، كالأمر من  
آثار وقف التثبيت ، بالمعنى الموجب لتطبيق أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧  
لسنة ١٩٢٩ ، فى حقه — لا تحتسب ضمن مدد الخدمة التى تدخل ضمن  
المدد المحسوبة فى المعاش لأعضاء هيئات التدريس ، المؤقتين بمقتضى  
القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ . ونفى عن البيان ، أن القول بعدم  
حساب هذه المدد ، تأسيسا على أنه لم يجر على راتبها حكم الاستقطاع ،  
مردود بأنه لو جرى ذلك الاستقطاع عليها لحسبت من قبل صدور القانون  
رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ المنار اليه . هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ،  
فانه لو لم تحتسب طبقا لما قضى به هذا القانون ، فانه لا يكون ثمة مجال  
يعمل فيه حكمه الخاص ، بحساب مدد الخدمة السابقة ، طبقا لأحكام  
المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن كل المدد السابقة لن تحتسب  
اذن ، لأنها إما أن تكون من المدد التى لا يجوز حسابها أصلا طبقا لذلك  
المرسوم ، أو تكون مز بين المدد التى كان يجب حسابها طبقا له ، لولا أن  
حال دون ذلك قرار وقف التثبيت المشار اليه .

ويخلص مما سبق أن مدد الخدمة ، التى تضاهى أعضاء هيئات  
التدريس بالجامعات ممن ثبتوا بمقتضى أحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة  
١٩٥٣ ، والتى كان هؤلاء فيها يعتبرون موظفين مؤقتين بحكم كونهم  
معنيين بصفة مؤقتة أو بمعدود — هذه المدد تحتسب ضمن مدد خدمتهم  
المحسوبة فى المعاش ، طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩

بشرط واحد ، هو أن تكون هذه المدد قد قضيت على وظائف دائمة على  
أن يقبل العضو خصم الاحتياطي المستحق منها .

( فتوى ٥٢٣ في ١٩٦٣/٥/٩ )

### قاعدة رقم ( ٤٣٦ ) :

#### المبدأ :

مدد الخدمة السابقة التي قضاهها أعضاء هيئة التدريس على وظائف  
درجات خارج الهيئة — أمكان حسابها في المعاش ولو لم يتضمنوا بطلبات  
جديدة في هذا الشأن — اعتبار طلباتهم السابقة على صدور القانون  
رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ في شأن حساب مدد الخدمة السابقة التي قضيت  
على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على اعتماد ، قائمة لم تسقط .

#### ملخص الفتوى :

لئن كان مقتضى ما سبق ، هو أن مدد الخدمة التي قضيت على  
وظائف مؤقتة ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة المحسوبة في معاش أعضاء  
هيئات التدريس المشار اليهم ، إلا أنه بعد أن ثبتوا بمقتضى القانون  
رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وسرى في شأنهم ، طبقا له ، أحكام المرسوم  
بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات . فإنه من ثم يفيد هؤلاء  
من أحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ في شأن حساب مدد الخدمة  
التي قضيت على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم  
بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات الباب الثالث المقسمة الى  
درجات في المعاش — إذا كانوا قد بقوا في الخدمة حتى تاريخ العمل بأحكام  
هذا القانون ويتم هذه الامادة ولو لم يكن هؤلاء قد تقدموا بطلبات للانفاذ  
من حكم هذا القانون خلال السنة المتسهر التالية لتاريخ العمل به ، لأنه  
معي ثبت أن هؤلاء قد طلبوا حساب المدد المؤقتة التي قضيت على وظائف  
مما ذكر ، طبقا لأحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ، فان هذه الطلبات  
التي لم تكن مقبولة ، طبقا لأحكام ذلك القانون على أساس أن المرسوم  
بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الذي يحيل اليه ذلك القانون ، لا يسمح

بحساب هذه المدد ضمن المدد المحسوبة في المعاش - تعتبر قائمة حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ ، مادام أنه لم يبين أن نية أى منهم قد انصرفت إلى العدول عنها . ومن ثم ، ينبغي الإعتداد بها ، والقول تبعا بأنها تفتى عن تقديم طلبات جديدة طبقا لأحكام هذا القانون الأخير ، وعلى مقتضى ذلك ، يتمتع الاستجابة إليها ، لأن أحكام هذا القانون الأخير تجعلها ، من حيث الموضوع ، قائمة على أساس سليم من القانون ، بعد أن لم تكن كذلك عند تقديمها . ووجه القول بها سلف ، أن الطلبات التي قدمها هؤلاء لحساب مدد خدمة سابقة ، مما لا يجوز حسابها طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، تعتبر قائمة ، وموجهة الى جهة الإدارة ، ولكن هذه لا تستجيب إليها ، ما دام القانون لا يجيز ذلك . وعدم الاستجابة لهذه الطلبات ، لا يستطها ، إذ هي تعتبر من قبيل الطلبات ، التي تستوجب بطبيعتها التكرار ، ما بقى السبب الموجب لها قائما ، وهو عدم حساب المدد المؤقتة المشار إليها في المعاش . ومن ثم ، فإذا ما صدر قانون يجيز حساب هذه المدد ، فقد وجب على الإدارة أن تستجيب لهذه الطلبات ، بعد أن زال المساع من ذلك ، وقام الأساس الذي يمكن أن تستند اليه هذه الطلبات ، فأصبح ممكنا إجابتها ، بعد أن لم يكن الأمر كذلك عند تقديمها وبخاصة وأن مدة السنة الأشهر التي طى تاريخ العمل بالقانون ، هي مدة انقضت في جمل بين الجامعة وديوان المحاسبات ، حول مدى جواز حساب المدد المؤقتة بصفة علبة ، وأن الجامعة كانت تتجه في ذلك الى القول بحساب هذه المدد جميعا ، على ما سلف أيضا ، وأن هذا الجدل لم ينته الا بعد أن عرض الديوان الأمر على الجمعية العمومية ، على نحو ما أشر اليه في الوقائع ، وأنه لذلك يمكن القول بأن فوات الميعاد المشار اليه ، وعدم تقدم أعضاء هيئة التدريس خلاله ، بطلبات لحساب المدد المؤقتة طبقا لأحكام القانون المذكور ، لا يرجع أساسا الى تقصير منهم ، وإن لهم الحذر اذا ما اكتنوا بها ضمنوه في طلباتهم المقدمة من قبل لحساب كل المدد السابقة مادام أنه الأبدى أن الجامعة كانت تريد الاستجابة لها .

## الفصل الخامس

### تدبير أعضاء هيئة التدريس

#### الفرع الأول

#### جرائم تأديبية

#### قائمة رقم ( ٤٣٧ )

#### المبدأ :

إن إعطاء دروس خصوصية بدون إذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس أو من مدير الجامعة بالنسبة إلى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء وأولئك عرضة للمحاكمة التأديبية .

#### ملخص الفتوى :

إن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤاد الأول وتدابيرهم ينص في مادته الثانية عشرة على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية أو القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بإذن من مدير الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختصة .

أما بالنسبة لغير أعضاء هيئة التدريس أي المدرسين المساعدين والمعينين فقد أحالت المادة ٢٢ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ بإعادة تنظيم جامعة مؤاد الأول على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إذ نصت على أن يسرى على جميع موظفي الجامعة ومستفهيها أحكام التوظيف العامة لموظفي الحكومة ومستفهيها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ولا شك أن هذه الإحالة تنصرف إلى الأحكام الموضوعية الذي تضمنها ذلك القانون من حيث شروط

التعيين وقواعد الترقية والتأديب والمزل دون أساس بتعمية هؤلاء الموظفين للجامعة بوصفها مؤسسة عامة مستقلة يديرها مجلس الجامعة ومدير الجامعة كل في حدود اختصاصه ومؤدى ذلك أنه في تطبيق الحكم الوارد في المادة ٧٨ الخاص بخظر العمل في غير أوقات العمل الرسمية يتعين أن يستصدر المدرسون المساعفون والمعيدون إلا أن الخاص بذلك من مدير الجامعة لا من وزير المعارف فإن مدير الجامعة هو السلطة الرئاسية بالنسبة اليهم التي تقابل مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس ولا سلطان لوزير المعارف على موظفي الجامعة إلا فيما حوله القانون صراحة .

ويؤكد هذا النظر أن المادة ٢٠ من قانون إعادة تنظيم جامعة فؤاد تنص على أن يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية لها غير هؤلاء من الموظفين والمستخدمين فيعينهم وزير المعارف بناء على طلب مدير الجامعة هذا الموظفين الذين يكون تعيينهم من اختصاص مدير الجامعة ، فإن الاستناد من هذا الحكم أن صدور قرار التعيين من وزير المعارف لا يجعل منه سلطة رئاسية بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس إذ لا وجه للتمييز بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لا يهتمون وزير المعارف بالرغم من أنه هو الذى يصدر قرارات تعيينهم .

وعلى مقتضى ما تقدم فإن إعطاء دروس خصوصية بدون إذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس أو من مدير الجامعة بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء وأولئك عرضة للمحاكمة التأديبية ولا يعفيهم من هذه المسألة أن مجلس الوزراء أصدر قراراً في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بعدم مؤاخذة أى موظف كان يمارس عملاً خلاف عمله الأصلي قبل صدور هذا القرار بدون إذن من الجهة التابع لها . ذلك أنه حتى مع التسليم بأن هذا القرار يتضمن إجازة لاحقة لها قوة الإذن المسبق فإنه لا يسرى على موظفي المؤسسات

المسألة ذات الشخصية المعنوية المستقلة اذ لا سلطان لمجلس الوزراء عليهم ومن ثم فانه يتعين القول بعدم سريان القرار الصادر فى ١٧ ديسمبر على موظفى جامعة مؤاد الذين يتبعون الجامعة كشخص اعتبارى مستقل ويملك مجلس الجامعة وحده ادارة شؤونهم دون مجلس الوزراء لا فرق فى ذلك بين اعضاء هيئة التدريس او غيرهم لانهم سواء من حيث عدم خضوعهم لمجلس الوزراء .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى ان اعضاء هيئة التدريس وغيرهم من مساعدى المدرسين والمعيدين الذين قرر مجلس الوزراء فصلهم بالتطبيق لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٣ . لا يجوز لهم التمسك بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالتجاوز عن مخالفة الموظفين لحكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

( فتوى ١٨٤ فى ١٩/٦/١٩٥٣ ) ..

#### قاعدة رقم ( ٤٣٨ )

##### المبدأ :

مزاولة اعضاء هيئة التدريس المهنة خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية — منوط بالحصول على ترخيص بها من مدير الجامعة بالشروط الواردة فى المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — محاكمة المخالف تأديبيا .

##### ملخص الحكم :

ان المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تخص على أن « لتعير الجامعة بناء على مرض عميد الكلية أن يرخص بصفة استثنائية لأعضاء هيئة التدريس فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية بشرط أن يكسب المرخص له فى ذلك خبرة تنفع فى تخصصه العلمى



وبشرط ألا يتعارض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها ولا مع اللوائح المعمول بها في مزاولة هذه المهنة ، ويصدر بتواعد تنظيم مزاولة المهنة قرار من المجلس الأعلى للجامعات ، ولا يكون الترخيص في مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل في هيئة التدريس .. » ولما كان الخليل من الأوراق أن الطاعن تخرج في كلية الطب بجامعة دمشق في يونية سنة ١٩٥١ وعين مدرسا في الكلية المذكورة في ١٧ من كانون الثاني ( يناير ) ١٩٥٦ ومن ثم فانه لم يستوف الشروط المنصوص عليها في المادة ٧٢ سالف الذكر التي تشترط لا يمكن الترخيص بمزاولة المهنة خارج الجامعة أن يكون قد مضى على تخرجه عشر سنوات ، ويكون ما استخلصه القرار المطعون فيه والنتيجة التي انتهى إليها في ادانة الطاعن هو استخلاص سليم من أصول موجودة بطريقة سائفة ، ولا يبرره من المخالفة المنسوبة إليه ، أن يكون له نظراء لم يقدموا للمحاكمة التأديبية ما دامت المخالفة المنسوبة إليه هي قائمة قانونا ، وانما هذا الزعم لو صح لكان ميبا في سلوك الجهة الإدارية ، ومحل الشكوى من ذلك انها يكون لزام الجهات الادارية الأعلى ذات الاختصاص في هذا الشأن .

( طعون ٢١ ، ٢٢ ، ٩٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٤٣٩ )

المبدأ :

قرار مجلس التدبير بتوقيع عقوبة العزل عن الخدمة لعضو هيئة التدريس لما نسب اليه من اعتدائه بالقول والفعل على عميد إحدى المعاهد بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقتضي بان كل فعل يبرى يشرف عضو هيئة التدريس يكون جزاؤه الفصل — الفهم الصحيح لجدول العمل المزمى بالشرف هو الأمر الذي يتصل بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الإنسان كعرضه وامانته — قضاء المحكمة بتعديل القرار المطعون فيه بجائزة الطاعن بالعقوبة المناسبة التي قدرتها المحكمة برأامة الظروف والملايسات التي لحظت بالواقعة .

**ملخص الحكم :**

من حيث أنه متى كان الأمر على ما سلف فإن الواقعة التي تكون محلاً للوفاة التاديبية هي تماسك بلايدي بين الدكتور العميد والدكتور الطاعن وقع منها في علمها على وجه لا يليق بمثلهما وصدرت فيه بعض الألفاظ التي لا ينبغي أن تصدر في مكان علمي له قداسته وكان يتعين عليها الالتزام بالاحترام الواجب لمعهدهما ولكتابتيها العلمية . وإذا أسس مجلس التاديب قراره المعلن فيه على قيام الدكتور الطاعن بالاعتداء بالقول والفعل على الدكتور العميد وقيام الأول بدفع الأخير على الأرض وجرحه عليها وإتهال عليه بالضرب باليد والركل فهي أمور لم تثبت صحتها حسبما كشفت عنه شهادة الشهود سواء في التحقيق الإداري وتحقيق النيابة العامة . هذا ولا تمتد المحكمة في هذا الشأن بما قال به الدكتور العميد في تحقيق نيابة جنوب القاهرة الكلية من أن الدكتور الطاعن اعتدى عليه بالقول ثم هجم عليه وجذبه من رباط عنقه وسترته التي كان يرتديها واعتدى عليه بالضرب واللكم وهو يصيح بحالة عصبية وأنه على أثر هذا الضجيج خذلت الحجرة سكرتيره ..... ورأته ملقى على الأرض وفوته الدكتور الطاعن يقوم بضربة فعملت على تخليص الدكتور منه واستطاعت إبعاده عنه وهولت مستشفى إلى الخارج حيث حضرت إثر ذلك سكرتيرة وكيل الكلية لا تمتد المحكمة بتقرير الدكتور العميد للحادثة على هذا النحو بعد أن نفت السيدة سكرتيرة العميد مشاهدة ثمة اعتداء من هذا القبيل من الدكتور الطاعن على الدكتور العميد إذ كل ما تعلقه في هذا الشأن أنها عندما خذلت حجرة العميد وجذبه بلقى على الأرض والدكتور الطاعن وأثنا بجواره وليس فوته ، وعند ما قام العميد أمسك به الدكتور الطاعن من الملابس وتضارب مع العميد . هذا كما ثبت على ما جاء بأقوال الدكتور الشاهد بتحقيقات مجلس التاديب أن الدكتور العميد عند وقوع الحادثة لم يكن مرتدياً لسفرتيه وأنه شاهد كلا من الدكتور العميد والدكتور ..... ممسكا بياضة شيمس الآخر وكان الأخير يقول « أنا ابن كلب يابن ستين كلب » وبمواجهة الدكتور العميد بذلك قرر بلته من الممكن أن يكون خالفا مستتره وأنه لا يمكن أن يتذكر كل التفاصيل بفترة وإزاء عدم فحة الدكتور العميد في

ذكر وقائع الحادث ومحاولة تجسيم الأمور والمبالغة في تصوير الاعتداء عليه على هذا النحو فإن المحكمة لا تطعن إلى الركون إلى شهادته والتعويل عليها فلا اعتداء لم يكن من جانب واحد وأنها تهاك وتضارب متبادل وهو ما ذهب إليه نيابة السيدة زينب حين قيدت الواقعة ضد كل من الدكتور العميد والدكتور الطاعن وأتهمت الأول بأنه بصفته موظفا عاما استعمل القسوة مع الثاني اعتمادا على وظيفته بأن ضربه فحدث به الإصابات المبينة بالكشف الطبي وأتهمت الثاني بأنه تعدى على الأول فحدث به الإصابات المبينة بالكشف الطبي وذلك أثناء وبسبب تأدية أعمال وظيفته وهو الفيد الذي قابت نيابة جنوب القاهرة الكلية بالفائة بعد التحقيق الذي أجرته أثر طلب القفسية تليفونيا من نيابة السيدة زينب وطالبت بعد موافقة السيد / النائب العام على إحالة الأوراق إلى الجامعة لمحاكمة الدكتور الطاعن تاليميا لما نسب إليه وذلك بناء على مذكرة لم تتصد لمسئولية الدكتور في هذا الحادث نفيا أو اثباتا .

ومن حيث أن القرار المطعون فيه قد ارتكز في عزل الطاعن من الخدمة على أنه تعدى بالفعل والقول على الدكتور عميد معهد الأورام فواقعه على الأرض وجره عليها وأنهال عليه بالضرب باليد والركل بالقدم فحدث به الإصابات المبينة بالكشف الطبي ومزق قميصه ففثارت أزراره على الأرض وشتمه بالفاظ بذيئة على سبع من الكثر من المعهد ، وعلى أن هذه الأعمال مزرية بشرف عضو هيئة التدريس .

ومن حيث أن هذا الاستفاد غير قائم في شأنه على أساس سليم من الواقع أو العائون ذلك أن الواقعة على ما سلف البين لا تعدو أن تكون مجرد تهاك وتضارب أصيب بمسببة كل من الدكتور العميد والطاعن بالإصابات الموضحة بالتقارير الطبية والتي تقرر لمعالجها مدة لا تزيد على مشرين يوما كما بادل ألفاظا غير لائقة ، ومن ثم يجدر أن يكون الجزاء على قدر هذه الواقعة وليس على الأساس الخاطيء الذي استخلصه مجلس التأديب بهذا كما أن ما انتهى إليه بمجلس التأديب في تكليفه لواقعة اعتداء الدكتور الطاعن على الدكتور العميد بالقول والفعل يعتبر

من الأعمال المخزية بشرف عضو هيئة التدريس فهو تكييف في غير موقعه  
لبابه الفهم الصحيح لدخول العمل المزرى بالشرف والذي يتصل الأمر فيه  
بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الإنسان كعرضه وإهائنه ، ومن ثم  
يكون مجلس التاديب قد جاتبه الصواب فيما انتهى اليه من اعتبار ما وقع  
من الدكتور الطامن مزرى الشرف وهو التكييف الخاطئ الذي أسس عليه  
قراره بعزله من وظيفته وذلك بحسبان أن المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بأن كل فعل يزرى بشرف عضو  
هيئة التدريس يكون جزاؤه العزل ..

ومن حيث أنه لما كان القرار المطعون فيه قد أخطأ في استخلاص  
الوقائع وفي تحديد حقيقة الاتهام الثابت في حق الطامن كما خالف صحيح  
القانون على الوجه المتقدم فقد تعين القضاء بقبول الطعن شكلا وفي  
موضوعه بتعديل القرار المطعون فيه بسجاسة الطامن بالمعقوبة المناسبة  
والتي تقدرها المحكمة برأية الظروف والملامات التي أحاطت بالواقعة  
بمعقوبة اللوم مع صرف ما أوقف صرعه من مرتبه خلال مدة وقفه عن العمل  
عملا بحكم المادة ١٠٦ من قانون الجامعات سالف الذكر والزام الجهة  
الإدارية المصروفت ..

( طعن ٢٢٨٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٥ )

قاعدة رقم ( ٤٤٠ )

المبدأ :

إن قرار حفظ المصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا يحول  
دون تاديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى الجامعة أنه قد وقع منهم  
ما يستوجب المأخذة .  
كل ذلك يجب أن يسبق الإحالة الى مجلس التاديب اجراء تحقيق مع من  
يرى تاديبهم وفقا للقانون .

### لخص القضية :

قدم فريق من أعضاء هيئة التدريس الى لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي شكوى نسبوا فيها الى بعض الاساتذة انها معينة ثبت للجنة عدم صحتها فقررت حفظ التحقيق فيها . وقد استطلعت الجامعة الراى فيها يانى :

١ — هل يحول قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي دون احالة مقدمى تلك الشكوى الى مجلس التأديب أم لا ؟

٢ — واذا لم يكن ذلك القرار حائلا دون محاكمتهم تأديبيا فهل يمكن الاكتفاء بالتحقيق الذى قامت به لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي وتقديم من ترى الجامعة مساظتهم الى مجلس التأديب مباشرة أم أنه يلزم التحقيق معهم من جديد ؟

ويرى القسم بالنسبة الى الأمر الأول ان حجية قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا تعدو النطاق المحدود لاختصاص اللجنة وهو بحث حالات الاساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة للنظر فيها اذا كان قد قام ببعضهم سبب أو أكثر من الأسباب الموجبة للفصل بغير الطريق التأديبي تطبيقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ . ولهذا فان مؤدى قرار اللجنة بالحفظ هو أن أحدا من تناولهم تحقيقا لم يتم به سبب من تلك الأسباب . ولا حجية له فيها يجاوز ذلك ومن ثم لا يؤثر مثل هذا القرار على حق السلطة فى مؤاخذه موظفيها تأديبيا مما نراه موجبا لذلك من أعمال ، وعلى ذلك فانه اذا رعت الجامعة فيها وتعت من مقدمى الشكاوى خروجاً على مقتضى واجبات وظيفتهم مما تستل بتقديره تحت رقابة القضاء — كان لها أن تقرر احوالهم الى مجلس التأديب للنظر فى امرهم ولا يحول دون ذلك قرار الحفظ المشار اليه سواء اكانت الأعمال التى تراها الجامعة محلا للمؤاخذه قد تناولها تحقيق لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي أو لم تناولها .

لما بالنسبة الى التحقيق مع من ترى الجامعة محاكمتهم تأديبيا من أعضاء هيئة التدريس فانه يتبين من الرجوع الى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٥٢

انه احل في خصوص القواعد التي تتبع في تأديب اساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على احكام المواد من ١٦ الى ٢٤ من القانون رغم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأديبهم .

وتنص المادة الثامنة عشرة من هذا القانون ( معلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ ) على ان تكلف لجنة تحقيق بان تحقق كل دعوى قبل تقديمها الى مجلس التأديب وتؤلف هذه اللجنة من أحد أعضاء مجلس كلية الحقوق بصفة رئيس ومن عضوين من مجلس الكلية التابع لها المهتم بصفة عضوين . ويعين مجلس ادارة الجامعة كل عام الرئيس والعضوين الذين تؤلف منهم اللجنة التي تقوم بالتحقيق اذا دعت الحال لاذا غاب الرئيس أو أحد العضوين أو منعه مانع يعين مدير الجامعة من يقوم مقامه . ولا يجوز ان يكون أعضاء لجنة التحقيق أعضاء من مجلس التأديب ..

كما تنص المادة ١٩ بان تختص لجنة التحقيق مباشرة التحقيق بتكليف من وزير المعارف العمومية أو مدير الجامعة والمادة ٢٠ بان تقدم اللجنة تقريراً الى مدير الجامعة ولوزير المعارف دائماً ان يطلب ابلاغه بهذا التقرير .

ويعين مما تقدم ان القانون قد فوجئ اجراء تحقيق كل هيئة قبل عرضها على مجلس التأديب ومن اللجنة التي تباشر هذا التحقيق وان نتقدم بتقريرها الى مدير الجامعة وبناء على ذلك فان التحقيق الذي أجرته لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا يغني عن اجراء تحقيق جديد ونفساً للاحكام المتقدمة مع من ترى الجامعة محاكمتهم من أعضاء هيئة التدريس يتناول التصرفات التي تراها الجامعة موجبة لمساظمتهم .

اذلك انتهى قسم الراى مجتمعاً الى ما يأتى :

١ - ان قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي بجامعة الاسكندرية لا يحول دون تأديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى

الجامعة أنه قد وقع منهم ما يستوجب المؤاخظة . والبت فيما اذا كان ما وقع منهم يستوجب الاحالة الى مجلس التأديب من عدمه متروك تقديره لدير الجامعة تحت رقابة القضاء .

٢ — أنه يجب أن يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من يرى نأديبهم وفقا للقاتون .

( فتوى ١٥٧ في ١٩٥٣/٤/٢٢ )

-----

## الفرع الثاني اجراءات تاديبية

قاعدة رقم ( ٤٤١ )

المبدأ :

عضو هيئة التدريس بالجامعة - تاديبه يعتمد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها - القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات نظم احكام التاديب لاعضاء هيئة التدريس تنظيما خاصا سواء فى سلطاته او فى جزاءاته ولم يعقد للمحاكم التاديبية لمة ولاية تاديبية على هؤلاء الاعضاء - اهالة النيابة الادارية عضو هيئة التدريس بالجامعة لمحاكمته تاديبيا امام المحكمة التاديبية لا يرتب اى اثر قانونى ولا تتقيد المحكمة او رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان امر تاديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ملخص الحكم :

من حيث ان المخالفات المنسوبة الى الطاعن وقد ثبت وثائما على ما سلف بيانه فى تاريخ لاحق على تعيين الطاعن بجامعة القاهرة ، وانها تمس فى حقيقة الامر العلاقة التى نشأت بين الطاعن وبين الجامعة المذكورة اكثر مما تمس علاقته السابقة بشركة الحديد والصلب المصرية ، فان تاديبه منها يعتمد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها التى تلك دون سولها توقيع الجزاءات التاديبية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والتى تختلف فى مجموعها من جنس الجزاءات التى تملك المحاكم التاديبية توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، كما هو الشأن بالنسبة لعقوبة الإنذار والخسم من الاجر والوقف من العمل وخفض الوظيفة او الاجر وما اليها مما لا نظير له فى قانون تنظيم الجامعات ، وكما هو الشأن ايضا بالنسبة لعقوبة اللوم



مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر والتي لا مقابل لها بين القرارات التأديبية انخاسة بالماملين المدنيين بالدولة ، بما لا يسوغ معه في منطق القانون مجازاة عضو هيئة التدريس بالجامعة بجزاءات لا تتسق مع النظام الوطني الذي يحكم حياته الوطنية ولا أثر لها بالتالي في مركزه الوطني طالما ان قانونه لا يعترف بها . وإذا كان الأمر كذلك ، وكان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيمها خلاصا مسوا في سلطاته أم في جزاءاته ، ولم يعتمد للمحاكم التأديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء ، وناط برئيس الجامعة في المادة ١٠٥ منه الاختصاص بحفظ التحقيق أو إحالة العضو الى مجلس التأديب أو الاكتفاء بمجازاة العضو بتوقيع عقوبة اللوم عليه في حدود ما تقررته المادة ١١٢ ، ولم يخول النيابة الإدارية أدنى سلطة في اقلية الدعوى التأديبية ضدهم لا لثام المحاكم التأديبية ولا أمام مجلس تدبير أعضاء هيئة التدريس ، وبهذه المثابة فلم إحالة النيابة الإدارية للطامن ، وهو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة لا يربط أي أثر تقووني .

ومن ثم لا يعتد بهذه الاحالة في مواجهة مجلس تأديب الجامعات وينأى عليه لا تنفيذ المحكمة أو رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان أمر تأديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث انه لما كان الأمر كما تقدم فان الحكم المطعون فيه اد تضي برفض الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية وتصدى لمحاكمة الطامن تأديبيا يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفائه وعدم تأديبية يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفائه وعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى ، والجامعة وشتمها في اتخاذ الإجراء التأديبي المناسب قبل الطامن في حدود الاختصاص المخول لها في قانون تنظيم الجامعات .

( طعن ٥٥٢ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٨٠/١/٢٦ )

( م - ٥٨ - ج ١٢ )

قاعدة رقم ( ٤٤٢ )

المبدأ :

نص المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على تشكيل مجلس التدابير المختص بمحاكمتهم - تعديل النص يفتقرون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وتحديد ممثل مجلس الدولة بأنه مستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي - سريان هذا الحكم بالنسبة إلى تشكيل مجلس تدابير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية .

ملف الفتوى :

إن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات كانت تنص قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدابير يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة وأستاذ ذي كرسي من كلية الحقوق يحينه مجلس الجامعة سنويا ويحل أئتم العمداء محل وكيل الجامعة عند غيابيه . وقد أصبح النص بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر على النحو الآتي :

« تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدابير يشكل من أحد وكلي الجامعة سنويا ( رئيسا ) ومستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي وأستاذ ذي كرسي ( يحينه مجلس الجامعة سنويا ) ( أعضاء ) ، وفي حالة الغياب أو المستأنح يحل وكيل الجامعة الآخر ، ثم الأئتم من العمداء محل رئيس المجلس . » .

ومن مقتضى ذلك النص - بعد تعديله - أن يمثل في مجلس التدابير المشار إليه مستشار الدولة ورئيس إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ، ولا يجوز أن يمثل بمجلة بمبتشان آخر من مجلس الدولة ، كمستشار الدولة للمصالح العامة بالاسكندرية ، إذ أن المشرع قد حدد ممثل مجلس الدولة بمستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ،

أى أنه قد حدد مستشارا معيناً ، ولم يجز أن يحل غيره محله ، مما يتمتع معه أن يحل مستشار الدولة للمصالح العامة بالاستكثورية محل مستشار الدولة لوزارة التعليم العالى ، ولا يخفى من هذا النظر أن الأول يمتد اختصاصه الى جميع وزارات ومصالح الدولة فى النطاق الإقليمى المحدد له ، وهو الاستكثورية ، إذ أنه أزاء تحديد المشرع بعبارة واضحة صريحة محددة ، يتعين النزول على أرائه ، وتحقيق تصده . وهذا بطبيعة الحال لا يخفى من اختصاص مستشار الدولة للمصالح المسجلة بالاستكثورية ، ولا يعتبر تخطيا له ، مادام المشرع قد عقد هذا الاختصاص لمستشار معين بالمادة ٨٠ منة القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه .

( متوى ١٧٩ فى ١٥/٢/١٩٦٥ )

### قامعة رقم ( ٤٤٢ )

#### المادة ٢

قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أفرد نفلها خاصا لتأديب أعضاء هيئة التدريس بها لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن أجهزة الدولة - هذا النظام وإن كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق والمحكمة إلا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافة الأصول والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحكمة التأديبية وحيدة من يتولونها - إذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التأديبية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة إلا أنه ليس من مقتضى ذلك أن تطبق إجراءات رد القضاة أمام مجلس تأديب هيئة التدريس بالجامعات - أساس ذلك أن تلك الإجراءات لا تتلائم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها فهذه المجالس وإن كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية إلا أنها فى الواقع من الأبر ليست كذلك كما أن أعضائها ليسوا قضاة - لا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى أن يطلب ترقية رئيس المجلس أو أحد أعضائه إذا قامت فيه الأسباب الجدية المبررة لإبداء مثل

هذا الطلب تحقيقا لضوابط المحاكمة - اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض هذا الطلب فإن له ان يستمر في إجراء المحاكمة دون أن يحتج عليه بأنه لم يلتزم بقواعد وإجراءات رد القضاء .

### ملخص الحكم :

أن قانون تنظيم الجامعات قد افرد نظاما خاصا لتأديب أعضاء هيئات التدريس بها لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن أجهزة الدولة ، وهذا النظام الذي ورد بالمواد من ١٠٥ الى ١١٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، وأن كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق والمحاكمة إلا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافة الأصول والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحاكمة التأديبية ، ففصّل في المادة ١٠٩ على أن تكون مسطرة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل برئاسة أحد نواب رئيس الجامعة بهيئة مجلس الجامعة سنويا وعضوية أستاذ عن كلية الحقوق ومستشار من مجلس الدولة « ينتدبان لهذا الغرض سنويا » وعلى أنه في حالة غياب الرئيس أو قيام مانع لديه يحل محله النائب. الآخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العداء ثم من يليه منهم . كما نص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٠٥ في شأن التحقيق والإحالة الى مجلس التأديب تسرى بالنسبة الى المسئلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة . » ولما كانت هذه القواعد كما وردت بالمواد من ٢٤ الى ٤٢ من قانون مجلس الدولة - بعد استبعاد الإجراءات الخاصة بإجراء التحقيق والإحالة الى المحاكمة المشار اليها في المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات - تتضمن الأصول والمقومات - الأساسية للمحاكمات التأديبية التي تكفل عدالة المحاكمة بغية اظهار الحقيقة من جهة وتبكين الحال من جهة أخرى من الوقوف على مناصر التحقيق وأدلة الاتهام حتى يتمكن من ابداء دفاعه فيها هو بمنسوبا اليه ، ومن تلك الأصول أن يطمئن الحال الى المحاكمة الى حيدة قاضيها بالا يقوم به مانع من نظر الدعوى « كلن يكون له رأى أو عقيدة مسبقة

فى الموضوع الذى تجرى منه المحاكمة » واذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التأديبية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، الا انه ليس من مقتضى ذلك ان تطبق اجراءات رد القضاة امام مجلس تأديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، لان تلك الاجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها ، فهذه المجالس وان كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية الا انها فى الواقع من الاهم ليست كذلك كما ان اعضاءها ليسوا قضاة ، ومن ثم يمتنع الاخذ باجراءات رد القضاة امام مجلس التأديب المذكور ولا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى ان يطلب تحية رئيس المجلس او احد اعضائه اذا قامت لديه الاسباب الجدية المبررة لايذاء مثل هذا الطلب ، تحقيقا لمسئالت المحاكمة ، فاذا رفض المجلس طلبه على الرغم من توفر استيده فانه يترتب على ذلك بطلان المحاكمة واعدار كافة آثارها لتخلف أحد المقومات الاساسية الواجب تحقيقها ، فيها ، لما اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض الطلب فان له ان يستمر فى اجراء المحاكمة ، دون ان يحتج عليه بانته لم يلتزم بقواعد واجراءات رد القضاة - وعلى ذلك فلا وجه لما ذهب اليه الطاعن من ان القرار المطعون فيه قد خالف القانون فيها تضمنه من عدم اتباع اجراءات رد القضاة او فيها قرره من استمرار نظر الدعوى التأديبية .»

( طعن ١٠٦٧ ، ١١٨٥ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨ )

#### قاعدة رقم ( ٤٤٤ )

#### المبدأ :

تشكيل مجلس التأديب - لا يشترط اشتراك عضو النيابة الادارية

فى مجلس التأديب .

#### ملخص الحكم :

ان تشكيل مجلس التأديب كما ورد فى المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم يتضمن ما يفيد ضرورة

اشراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التدبير واعتصر القانون على ان تكون الاحالة الى مجلس التدبير من حيز الجامعة .

( طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥ )

#### قاعدة رقم ( ٤٤٥ )

##### المبدأ :

قرار مجلس التدبير — تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التدبير لا يترتب عليه بطلان .

##### ملخص الحكم :

ان تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التدبير لا يترتب عليه بطلان فى الاجراءات او اخلال بحق الدفاع ذلك لأن الثابت ان المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد ان استوفى الطاعن دفاعه وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتأخير النطق بالحكم هو ان ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين فى القانون .

( طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥ )

#### قاعدة رقم ( ٤٤٦ )

##### المبدأ :

مجلس تدبير اعضاء هيئة التدريس بالحدى الجامعات — قراره بمغادرة احد اعضاء هيئة التدريس بالتمزل مع احتفاظه بالمعاش او المكافاة كما ثبت فى حقه — اتى على قرار مجلس التدبير بعدم ايداع بحيثيات القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة ايام التالية لصدوره — لا حجة فى ذلك اذ لا يوجد نص فى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يوجب البطلان على عدم ايداع اسباب قرار مجلس التدبير خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره — قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات في مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية وإجراءاتها لم يتضمن ثمة ما يلزم المحاكم التأديبية بإيداع مسودة الحكم أو التوقيع على نسخته الأصلية خلال أمد معين - بالرجوع الى قانون الإجراءات الجنائية باعتبار أن المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من اصل واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل في مجاله يبين أن المادة ٣١٢ من قانون الإجراءات الجنائية تنص على أن يحزر الحكم بأسبيله كاملا خلال ثمانية أيام من تاريخ صدوره بقدر الإمكان ولا يجوز تأخير توقيع الحكم على النهائية أيام المقررة إلا لأسباب قهرية إلا أنها لم تقضى ببطالان الحكم إلا اذا مضى ثلاثين يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا بالبرادة .

#### ملخص الحكم :

ومن حيث أنه وقد ثبت أن الدكتور ..... قد أعطى دروسا لبعض طلبة كلية طب الأسنان بجامعة القاهرة ، الذى كان متنبها للتدريس فيها في العام الجامعى ١٩٨٠/٧٩ وفقا لما جاء بكتاب مراقب الشؤون التعليمية بجامعة القاهرة المؤرخ في ١٧ من يناير سنة ١٩٨٢ والمتقدم بحامضة جامعة القاهرة ، لذلك فإنه يكون قد خالف حكم المادة ١٠٣ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما تنص عليه من أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو غير مقابل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه مجلس التأديب من عزله من وظيفته مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة وفقا وحكم الفقرة الخامسة من المادة ١١٠ من القانون المذكور التى تنص بان كل فعل فيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث أنه عن التمس على قرار مجلس التأديب المطعون فيه بالبطلان بمقتولة عدم انعقاد المجلس في الجلسة الموجلة لنظر الدعوى في ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٨٠ تم انعقاده في ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠ فإنه برزود ذلك لأن الثابت أن مجلس التأديب أتمتد في ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠

ومثل الطامن أمامه وأدلى بقواله ووقع بإضائه على محضر هذه الجلسة ،  
وبالتالى لا يكون له ثمة مصلحة فى إبداء هذا التعن هذا كما ان التعن  
بان مجلس التأديب انعقد فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ ونسج شهادة  
أحد الطلبة ويمد سؤال الطامن أصدر قراره دون ان يكون عقيدته وحكيه ،  
ولم يودع حيثيات القرار لحظة النطق به فلا عناء فيه ذلك فن النطق بالقرار  
آخر الجلسة لا يدل بذاته على ان مجلس التأديب لم يكون عقيدته فى  
الالهام ، بل يكفى لنفى هذا الزعم ان القرار قام على تسببه الصحيحة  
فى الواقع والقانون على ما سلف بيانه . فها من النعى بعدم ايداع حيثيات  
القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة ايام التالية لصدوره  
ملا حجة فيه آذا لا يوجد ثمة نص فى قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر  
يرتب البطلان على عدم ايداع اسباب ترار مجلس التأديب خلال سبعة ايام  
من تاريخ صدوره على ما يقول به الطامن ، كما ان قانون مجلس الدولة  
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم  
الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية واجراءاتها ، لم يتضمن  
ثمة ما يلزم المحاكم التأديبية بايداع مسودة الحكم او التوقيع على نسخته  
الأصلية خلال امد معين ، وبالرجوع فى هذا الشأن الى قانون الاجراءات  
الجنائية بالمعيار ان المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من اصل  
واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله بما يقتضيه ذلك  
من وجوب الاستعداد فى مجال المحاكمة التأديبية بالاصول العامة  
للمحاكمات الجنائية دون الاجراءات المدنية ، يبين ان المادة ٣١٢ من  
قانون الاجراءات الجنائية وان كانت قد نصت على ان يحور الحكم باسبابه  
كليا خلال ثمانية ايام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير نوتيع  
الحكم على النهائية ايام المقررة الا لاسباب قوية ، الا انها لم تقضى ببطلان  
الحكم الا اذا مضى ثلاثون يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا  
بالبراءة . ولما كان ذلك وكان الثابت ان قرار مجلس التأديب المطعون  
فيه صدر فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ عقب انتهاء المرافعة فى  
الدموى وأودعت مسودته وتسلم الطامن مسودة منه فى ٢ من يناير  
سنة ١٩٨١ فلا يكون ثمة وجه للتعن المثار .





انتهى اليها من التحقيق الذى اجراه ، ومن ثم يكون النعى على التحقيق  
الابتدائى بالبطشان غير منتج فى الطعن فى قرار مجلس التدابير  
المطعون فيه ،

( طعن ١٠٦٧ ، ١١٥٨ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٨ )

#### المبدأ :

ضمانات التحقيق والتدبير - قرار رئيس الجامعة بحالة عضو  
هيئة التدريس للتحقيق - ارسال المحقق اخطارا للكلية التى يعمل بها  
العضو يستدعيه للحضور لمقابلته بمكتبه دون تحديد سبب الاستدعاء  
او الإشارة لاحالة العضو للتحقيق معه - بطلان الاخطار لخلوه من  
سبب الاستدعاء - انتفاء قرينة علم العضو بوجود تحقيق معه - محاكمة  
العضو بعد ذلك امام مجلس التدبير ومجازاته ابان الفترة التى صرح له  
خلالها باجازه مرضية مما ترتب عليه عدم حضوره مجلس التدبير -  
الاخلال بضمانات الدفاع - اثر الترتب على ذلك - اجراءات محاكمة العضو  
منذ احالته للتحقيق ثم امام مجلس التدبير بطلان - اساس ذلك : من  
الاصول العامة التى تستلزمها نظم التدبير ضرورة اجراء التحقيق مع  
من تجرى محاكمته تاديبيا وان يتوفر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية  
واهمها ضرورة توفير الضمانات التى تكفل الاحاطة بالاثام والتكثيف من  
الدفاع .

#### بالخص المصم :

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدمى  
لانه لم يجر معه اى تحقيق حيث لم تسمع اقواله سواء فى التحقيق الادارى  
او امام مجلس التدبير .

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدمى

للتحقيق معه بواسطة المستشار القانوني للجامعة ، أرسل عضو مكتب  
المستشار القانوني الى الكلية التي يعمل بها الطاعن يطلب اعلانه للحضور  
لمقابلته بمكتبه في ١٩٨١/١١/٢٣ و ١٩٨٢/١/٢ الا انه لم يشر من قريب  
او بعيد الى سبب استدعائه للطاعن لهذه المقابلة . كذلك فان التلخيص انه  
اثناء محاكمة الطاعن امام مجلس التدبير كان قد تصرح له باجازه مرضية  
من ١٩٨١/٢/٢٨ الى ١٩٨٢/٦/٢٢ . وانه لذلك لم يحضر جلستي مجلس  
التدبير اللتين انعقدتا في ٣/٣ ، ٣/٤ ١٩٨٢/٥/٣ .

ومن حيث انه من الأصول العامة التي تستلزمها نظم التدبير ،  
ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تديبا ، وأن تقاوم لهذا  
التحقيق جميع المقومات الأساسية وأخصها ضرورة توفير الضمانات التي  
تكفل له الاحاطة بالانتهام الموجه اليه وتبكيه من ابداء دافعه وتتيح له  
مناقشة جميع الأدلة التي يستند اليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل  
تحقيق الدفاع اثباتا أو بغيضا .

ومن حيث انه ثابت من الوثائق المسلفة ايرادها ان الاخطار أرسل  
للكلية التي يعمل بها الطاعن لاعلانه للحضور بمكتب المستشار القانوني  
قد جاء خلوا بها من تحديد سبب هذه المقابلة فلم يشر من قريب او بعيد  
الى التحقيق الذي سيجري معه فيها هو منسوب اليه ، وهو بذلك يكون  
قد أغفل اجراها جوهريا لا يستقيم معه القول بقيام القرينة ضد الطاعن  
واعتماده مجتثا من الحضور للتحقيق حيث كان يستلزم ذلك ضرورة تضمين  
الاخطار سبب استدعائه على نحو واضح .

ومن حيث انه فضلا على ذلك فان محاكمة الطاعن امام مجلس التدبير  
قد جرت ابان الفترة التي تصرح خلالها باجازه مرضية فلم يحضر امام  
المجلس وبالتالي لم تتح له الفرصة لسبب اقواله والدفاع عن نفسه  
ومناقشة من سمعت اقواله امام مجلس التدبير لأول مرة وهو الدكتور

ومن حيث أنه لما تقدم بعد إذ تبين أن إجراءات محاكمة الطاعن منذ إحالته إلى التحقيق ثم أمام مجلس التأديب قد جاءت باطلة ، لذلك فإن القرار الصادر بالاستناد إليه يكون قد جاء مخالف للقانون . وبالتالي فإنه يتعين الحكم بإلغائه .

( طعن ٣١٥ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٤٩ )

#### المبدأ :

النص في المادة ٨١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على عقوبة توجيه اللوم مع تأخير الملاوة المستحقة أو الترفيع ( الترقية ) لفترة واحدة — مفهوم ذلك أن تأخير الترقية يكون لفترة سنة من تاريخ ترشيح مجلس الكلية .

#### ملخص الحكم :

أنه بالنسبة للجزاء التأديبي الموعى على الطاعن فإن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — والذي صدر في ظله القرار المطعون فيه — نص في المادة ٨١ منه على أن « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي : ١ — الإنذار . ٢ — توجيه اللوم . ٣ — توجيه اللوم مع تأخير الملاوة المستحقة أو الترفيع ( أى الترقية ) لفترة واحدة . ٤ — العزل عن الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ، ولما كان مجلس التأديب قد وقع على الطاعن عقوبة توجيه اللوم مع تأخير تربيته إلى الوظيفة التالية لفترة سنة تحسب من تاريخ ترشيح مجلس الكلية للترقية إليها ، وكان ما قرره من تحديد فترة تأخير الترقية بدءاً سنة من التاريخ المذكور يتفق مع التفسير الصحيح لحكم القانون باعتبار أن فترة التأخير التي نص عليها المادة ٨١ تقتصر إلى الملاوة المستحقة كما تصرف إلى الترقية ، وإذا كانت الملاوة تستحق كل سنة فإن تأخيرها أو تأخير الترقية كمعقوبة تأديبية يكون لفترة سنة من تاريخ استحقاق إياها .

( طعن ٢٧١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠ )

### قامدة رقم ( ٤٥٠ )

#### المبدأ :

المختان ٧٢، ٨١ من قانون تنظيم الجامعات — نصهما على وجوب عزل عضو هيئة التدريس اذا ما ارتكب مخالفات واقفال تترى بالتبريف ونمى النزاهة — لجوء ادارة الجامعة الى اجراء نخب عضو هيئة التدريس متذرة باقتراح الرقابة الادارية الذى لا التزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الراى فانها تكون والحال كذلك قد استجفت من قرار التنب تأديب العضو بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الاوضاع المقررة ومن ثم تكون قد انحرفت بسطتها فى اصدار القرار بالتنب وسترت به جزاء تأديبية مما يدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

#### ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على تقرير الرقابة الادارية المؤرخ ١٦ من يولية سنة ١٩٦٦ والمرسل الى الجامعة انه استند الى المدعى — بناء على « ما ثبت من البحث » — انحرافه باعطاء دروس خصوصية لبعض الطلاب لقاء مبالغ مالية كبيرة على اساس ان يحصلوا على أسئلة الامتحان التحريرى فى مادته وأن ينالوا معونته فى الامتحان الشفوى والعملى ، وأنه كذلك يشرب الخمر بكثرة ويزنى ، ويلطف الطالبات ويعمل على ايجاد علاقات ببعضهن على اساس الوعد بالزواج او المساعدة فى الامتحانات مما جعل سمعته تلوكها الاسن بين الطلبة والمسئولين فى الكلية . وقد جاء بصلب التقرير ما يفيد أن الرقابة توصلت الى هذه المعلومات بناء على ما « كتبه » او « سمعت منه » تحرياتها ، كما ورد به ايضا ان ثمة شكاوى قدمت الى ادارة الكلية ضده من بعض أعضاء هيئة التدريس ، وأنه قد اتخذت قيلة بشانها بعض اجراءات غير رسمية ، منها ان العميد نبه عليه بالاعتدال فى تصرفاته ، وبالاتلاع عن اعطاء الدروس الخصوصية ، وأنه أبره بعدم الاشتراك فى امتحانات سبتمبر سنة ١٩٦٥

مستجاب لهذا الأمر ، ثم خُص التقرير الى اقتراح بإبعاده عن العمل في مجال الجامعات ونقله الى المركز القومى للبحوث التابع لوزارة البحث العلمى - وعقب تلقى الجامعة لهذا التقرير قرر مجلس جامعة عين شمس فى اول أغسطس سنة ١٩٦٦ ندبة كل الوقت الى المركز القومى للبحوث ووافق وزير التعليم العالى على ذلك فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٦٦ ، وقد نفذ المدعى النعيب فى جهته حتى أنهى ندبه من قبل الجهة المنتدب اليها فى ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٨ وما أن عاد المدعى الى تسلم عمله بالجامعة حتى أصدر المجلس الأعلى للجامعات بناء على عرض جامعة عين شمس قرارا فى ٨ من أغسطس سنة ١٩٦٨ بندبه كل الوقت الى وزارة التعليم العالى ، ووافق وزيرها ( بصفته الرئيس الأعلى للجامعات ) على هذا القرار فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يستند من المناقشات التى تمت فى اجتماع مجلس كلية الطب بجامعة عين شمس المنعقد يوم ٧ من نوفمبر سنة ١٩٦٧ - المودع فى الدعوى - أن كثيرا من الممارسين انتقدوا اجراء نذب المدعى الى المركز القومى للبحوث فون اتباع الاجراءات القانونية ، ولجرد تنفيذ اقتراح الرقابة الادارية وبغير تحقيق فى الاتهامات التى أسند اليه حتى ثبتت يراعه أو ينال جزاءه ، كما تم الاستغنى الذى كان يشغل المهاده وقت صدور القرار - أن نذب المدعى وتحيته عن الجامعة لم يصدر عن مجلس القسم أو عن مجلس الكلية بل تم هذا النطاق كامر للمصالح العام .

ومن حيث انه اذا كان المستند من ذلك أن نذب المدعى اول مرة سنة ١٩٦٦ - وهو أمر خارج بذاته عن نطاق المنازعة الماتلة - قد تم مستندا الى تقرير الرقابة الادارية سالف الذكر واقتراحها المبني عليه بإبعاده عن الجامعة ، فان الجهة الادارية اقصحت فى ردحا على الدعوى امام محكمة القضاء الادارى من أن هذا التغيير هو بذاته السبب الذى اقتضى اصدار القرار المطعون فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ ، وأن

كانت قد ذهبت الى القول بان القرار لم يكن يستهدف تاديبه او مجازاته وانما تحقيق مصلحة عليه .

ومن حيث أن هذا القول مردود بان التقرير المذكور قد أسند الى المدعى أخطر المخالفات التي يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، الا وهي اعطائه دروس خصوصية للطلبة ، وإرتكابه لفعال تزرى بالشرف وتمس النزاهة - اذ أوجب قانون تنظيم الجامعات في المائتين ٧٢ ، ٨١ منه أن يكون جزاؤها العزل - كما اشتمل التقرير على وقائع محددة ولم يكتب بالشائعات والآقاويل بل وأشار الى شهود بخواتم منهم عبيد الكلية آنذاك - ومن ثم فقد كان حريا بإدارة الجامعة ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التي أوردتها التقرير حسبا للأمر ، حتى تنتهي في هذه الاتهامات المطلقة الى نتيجة قاطعة أما ببراءة المدعى منها فيبقى في منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، وأما بإدانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزء الذي فرضه القانون . أما وقد تمتعت إدارة الجامعة من اتباع هذا الطريق الواجب ، ولجأت الى نخب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، متفجرة باقتراح الرقابة الإدارية - الذي لا الزام فيه ولا يزيد من مجرد ابتداء الرأي - فانها تكون والحال كذلك قد استهفكت من قرار النخب تاديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ويحول اتباع الأوضاع المقررة ، ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطتها في اصدار القرار المطعون فيه وسترت به جزاما تاديبيا . وبهذه الغلبة يفضل طلب الفلحة في اختصار مجلس الدولة بهيئة قضاء أداري .

ومن حيث أنه مما يحزر هذا القنظر أن الجامعة أصدرت القرار المطعون فيه عقب انتهاء قرار نخبه الأول ، وجعلته غير محدد المدة بالمخالفة لمقتون تنظيم الجامعات ، مما يكشف عن أن تصديها هو ملاحقة المدعى بالأبعاد المستبر من الجامعة ، كما أن الجهة التي نخب اليها لم تطلب أصلا الاستعانة به واذلك لم تعهد اليه بعمل محين ولم تعترض على اعارته بعد النخب الى خارج البلاد .

ومن حيث انه لما تقدم فإن القرار المطعون فيه وإن صيغ في ظاهره بعبارة التنبؤ إلا انه يحمل في طياته قرار جزاء تأديبي صدر بغير اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة قانوناً ، ومن ثم يكون قد صدر ،شويهاً بمخالفة القانون والالتحراف بالسلطة ، ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك ، فيتمتعين الحكم بالفقته وبالفاء القرار المطعون فيه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

( طعن ٧٥٧ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٤٥١ )

#### المبدأ :

صورت قرار من مدير الجامعة بتحيةة رئيس القسم بناء على اتهام وجه اليه  
- ينطوي على اجراء تأديبي مقع وقع بغير اتباع اجراءات التأديب المقررة  
قانوناً - افضال اخذ رأى عميد الكلية قبل تحية رئيس القسم - يصم  
القرار بالباطل .

#### والخصم الخصم :

ان السيد مدير الجامعة أصدر القرار المطعون فيه بتحيةة المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكلية الطب بمناسبة الاتهام الذي وجهه اليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بثقة منحهم في دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على اساس غير سليمة مستهفاً مصلحة كرامته وبعض اطباء امتياز التدريب الآخرين الذين ادوا تدريبهم في قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم دون وجه حق في وظائف أطباء مقيمين ، وقد استند القرار في ديباجته الى التحقيق الذي أجرى في هذا الشأن ، باعتبار أن ما أسند الى المدعى يعتبر حقائقاً يعوقه من الاستمرار في منصبه المذكور . وتحية المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحمل في طياته ادانته في الاتهام المنسوب اليه ، وديمقته بعدم النزاهة في التزام مقتضيات العدالة في تسخير درجات أطباء امتياز التدريب بدافع من الهوى والفرس ،



وهو الأمر الذي يبرزى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته ،  
وجزاء مثل هذا الاتهام — إذا ما قام الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم  
الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر .  
ولما كان الأمر كذلك فإن القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع  
على جزاء تأديبي ممتنع أنزل بالمضى دون اتباع إجراءات تأديب أعضاء  
هيئة التدريس المقررة قانونا .

أن القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بالكلية  
مضلا من أنه قد قصد به على ما سلف بيانه توقيع عقوبة تأديبية مقنعة  
دون اتخاذ إجراءات التأديب المقررة قانونا ، فإنه قد صدر أيضا دون اتباع  
الأوضاع التى تقضى بلخذا رأى عميد الكلية ، وبهذه المثابة يصحح القرار  
مخالفا للقانون خليقا بالإلغاء .

( طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٥٢ )

#### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — نحو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم —  
السلطة المختصة بنظر طلب محوها — هى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

#### ملخص النقوى :

أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى  
يخضع له أعضاء هيئة التدريس قد أغفل تنظيم موضوع نحو الجزاءات  
التي توقع على هؤلاء الأعضاء مما يقتضى الرجوع فى هذا الشأن الى  
القانون العام للتوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تطبيقا لحكم المادة ١٣١ من  
هذا القانون ( محلة بمقتضى الرسوم بقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٢ )  
والتي تقضى بأن يعتبر ذلك القانون قانونا عاما للتوظيف فيما لم يرد فيه  
نص من القوانين الخاصة ببعض طوائف الموظفين .  
( م — ٥٩ — ج ١٢ )

ويراجع إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن بيان السلطة المختصة بمحو الجزاءات يبين أن المادة ١٤٢ من هذا القانون تنص على أنه « يرفع طلب المحو إلى الوزير المختص الذي يفصل فيه بعد استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة ولا يجوز قبول الطلب في جميع الأحوال إلا إذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملفه أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين » . والمستفاد من هذا النص أن السلطة المختصة بنظر طلب محو الجزاء هي الوزير المختص الذي يفصل فيه بعد أخذ رأى لجنة شئون الموظفين .

والوزير المختص بالنسبة إلى عضو هيئة التدريس هو وزير التربية والتعليم التنفيذي ذلك لأنه الرئيس الأعلى للجامعات طبقاً للمادة ٩٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — يؤيد هذا النظر أن قانون تنظيم الجامعات قد خول وزير التربية والتعليم التنفيذي بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس السلطات المنوطة لكل وزير بالنسبة إلى موظفي وزارته فهو الذي يصدر قرارات تعيينهم ( م ٤٨ ) وإحالتهم للجامعات الأجنبية ( م ٦٣ ) وإيادهم في المهن العلمية بالخارج ( م ٦٤ ) ومنحهم إجازات التفرغ العلمي ( م ٦٥ ) وإحالتهم إلى المعاش ( م ٨٥ ) .

ويخلص من ذلك أن طلب محو الجزاء الذي يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة يجب أن يرفع إلى وزير التربية والتعليم التنفيذي .

( انتهى ٨٠٥ في ١٩٦٠/٩/٢٩ )

قاعدة رقم ( ٤٥٣ )

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم — نص المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل في طلبات المحو — اختصاص مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص بما تختص به اللجنة في هذه الحالة .

### ١. الخى الفسى :

انه وان كبن قانون تنظيم الجامعات نم ينظم فيها يتعلق باعضاء هيئة التدريس لجنة لشئون الموظفين الا أن ذلك لا يتنهد سندا لتستيماد اختصاص هذه اللجنة بالنسبة الى طلبات محو الجزاءات ، ذلك لان المشرع حين استلزم ضرورة استطلاع راي تلك اللجنة قبل الفصل فى طلب محو الجزاءات أراد ان يوفر للموظف ضمانة اساسية هى اشراك السلطة التى تتمثل بنشاطه الوظيفى مع الوزير عند الفصل فى طلب المحو - واذا كانت لا توجد بالجامعة لجنة شئون موظفين تنظر فى شئون اعضاء هيئة التدريس فان ذلك لا يعنى استئثار الوزير بالفصل فى طلب المحو بل يتعين تحقيقا لحكمة المشرع وبالتياس على حكم المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوزير قبل الفصل فى طلب محو الجزاء التانيى الذى سبق توقيمه على أحد اعضاء هيئة التدريس ان يستطلع راي الهيئة أو الهيئات الجامعية التى تنعقد لها ، بالنسبة الى هؤلاء الاعضاء ، الاختصاصات الموكولة للجنة لشئون الموظفين مادامت هذه الاختصاصات ومدى اتصالها بالحياة الوظيفية للموظف فى المناط فيها استلزمه المشرع من ضرورة اخذ راي لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلب محو الجزاء .

ولما كانت اختصاصات لجنة شئون الموظفين بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس موكولة فى قانون تنظيم الجامعات لمجلس الجامعة ومجلس الكلية اذ يختص مجلس الجامعة بشئون تعيينهم كما يختص مع مجلس الكلية بأمر نديهم وامارتهم - وعلى مقتضى ما تقدم يتعين على وزير التربية والتعليم التنفيذى قبل الفصل فى طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة ان يستطلع راي مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص وهو مجلس الكلية التى يتبعها عضو هيئة التدريس طالب المحو .

قاعدة رقم ( ٤٥٤ )

أجساد :

نائب — المحكم الإداري العليا — مهمتها في الأصل التفتيش النهائي على الاختتام الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية — ليس تحت ما يمنع المتنازع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء انتعيب على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات القضائية لحكمة يراها — القرارات القضائية الصادرة من المجالس القضائية في الإقليم السوري — قابليتها لظعن أمام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز طبقا للزيادة ٢٨ من المرسوم التشريعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٠ — صدور القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ — الظعن في القرارات المشار إليها راسا أمام المحكمة الإدارية العليا — أساس ذلك — المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — تأكيدها الظعن في قرارات مجالس نائب. أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أمام المحكمة الإدارية العليا :

ملخص الحكم :

لأن كان الشارع قد ناط بالمحكمة الإدارية العليا في الأصل مهمة التفتيش النهائي على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية في الأحوال التي بينها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة حتى تكون أمتها القول الفصل في تاصيل أحكام القانون الإداري وتنسيق مبادئه واستقرارها ومنع التناقض في الأحكام ، إلا أن هذا لا يمنع الشارع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء التفتيش على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات القضائية لحكمة يراها قد تجد مستندا من حيث الملاحظة التشريعية في اختصار مراحل التفتيش حرصا على حسن سير الجهاز الحكومي ، كما قد تجد مستندا القانوني في أن قرارات تلك الهيئات وإن كانت في حقيقتها قرارات إدارية إلا أنها أشبه ما تكون

بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام مدام الموضوع الذي تفصل فيه ليس منازعة قضائية ، بل محلكة مسلكية تديبية . ومن ثم يسقط التحدى بالمعاقرة بين القرارات التديبية الصادرة من المحاكم التديبية فى الاقليم المصرى بالتطبيق للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وبين مثيلاتها الصادرة من المجالس التديبية بالاقليم السوري بالتطبيق للمرسوم التشريعى رقم ٣٧ الصادر فى ٥ من شباط ( فبراير ) سنة ١٩٥٠ . فجميعها قرارات ادارية بجزاءات تديبية فى مواخذات مسلكية تنشئ فى حق الموظفين الصادرة فى شأنهم مراكز قانونية جديدة لما كانت لتتشأ من غير هذه القرارات ، بينها القرارات القضائية - كما سلف البين - انها تقر فى قوة الحقيقة القانونية وجود حق او عدم وجوده ولا يفر من هذه الحقيقة ان يعبر عن الهيئة التديبية بلفظ المحكة ، كما فعل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، اذ العبرة بالمعنى لا بالألفاظ والمباني .

وليس بعدما فى التشريع ان يطعن رأسا فى قرار ادارى أمام المحكة الادارية العليا ، اذ لهذا نظير فى النظام الفرنسى حيث يطعن رأسا أمام مجلس الدولة الفرنسى بهيئة نقض فى بعض القرارات الادارية ، وقد كان هذا هو الشأن فى تمييز القرارات التديبية الصادرة من المجالس التديبية فى الاقليم السوري اذ كانت قابلة للطعن طبقا للمادة ٢٨ من المرسوم التشريعى سلف الذكر أمام الغرفة المدنية بمحكة التمييز بعدد اذ لى مجلس السوري بالقانون رقم ٨٢ الصادر فى ٢١ من كانون الثانى ( يناير ) ١٩٥١ سواء من قبل الموظف أو من قبل الادارة المختصة وذلك خلال عشرة ايام من تاريخ التبليغ لمعيب فى الشكل أو مخالفة القانون ، دون ان يكون للمحكة المذكورة بأى حال أن تبحث فى مادية الوقائع ، ومفاد ذلك ان المرسوم التشريعى المشار إليه قد ناط بمجلس التاديب فى الاقليم السوري مهمة المحاكمات المسلكية المتعلقة بالموظفين الخاضعين لقانون الموظفين الأساسى كدرجة تديبية وحيدة لا يطعن فى قرارها الا بطريق التمييز على الوجه السالف بيانه ، فاختصر بذلك اجراءات التاديب ومراحلة كى يفصل فيه على وجه السرعة وهذا التنظيم

فى التأديب هو الذى انتهى اليه الشارع فى الانتظام المصرى بالتقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فبعد ان كان التأديب يمر فى اجراءات مطولة وفى مرحلتين ابتدائية واستئنافية ثم يطعن فى القرار التأديبى النهائى امام المحاكم الادارية او محكمة القضاء الادارى بحسب الاحوال ثم فى احكام هذه المادة اوتلك امام المحكمة الادارية العليا ، اختصر الشارع هذه الاجراءات والمراحل وجعل التأديب فى مرحلة وحيدة امام هيئة تأديبية مبر منها بالمحكمة التأديبية يطعن فى قراراتها رؤسا امام المحكمة الادارية العليا للأسباب المشار اليها آنفا والتي أفصحت عنها المذكرة الايضاحية للقانون المذكور بقولها : « ... ويقوم المشروع على اساس ثلاثى الميوب التى اشتمل عليها النظام الحالى فى شأن المحاكمات التأديبية — ولما كان من أهم عيوب نظام المحاكمات التأديبية : (١) تعدد مجالس التأديب التى تتولى المحاكمة (٢) بطء اجراءات المحاكمة (٣) غلبة العنصر الادارى فى تشكيل مجالس التأديب . ذلك انه طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تعدد المجالس التى تتولى المحاكمات التأديبية . . وما من شك فى ان هذا التعدد ضار بهذه المحاكمات فضلا عما تثيره من التعقيدات ، لذلك نص المشروع على ان المحاكمات التأديبية تسولاها محكمةان تأديبيتان تختص احدهما بمحاكمة الموظفين لفساد الدرجة الاولى والثانية وتتولى الاخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الاولى لما عوقبوا ، وبذلك قضى على التعدد المييب الذى احتواه النظام الحالى ، وقد قضى المشروع على ما يعيب النظام الراهن من بطء فى اجراءات المحاكمة التأديبية وذلك بنصوص صريحة ... ذلك ان طول الوقت الذى تستغرقه اجراءات المحاكمة التأديبية ضار بالجهاز الحكومى من ناحيتين : (١) ان ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذى يوقع عليه كل قيمة من حيث ردعة هو وجعله المغلوب عبءا لغيره لان العقاب يوقع فى وقت يكون قد انمضى مائة اثر الجريمة التى وقعت من الانذار . . (٢) ان من الخير الا يظل الموظف البرئ معقبا لمره مما يصرفه عن اداء عمله الى الاهتمام بامر محكمته ... كما يدخل فى هذا المجال ان المشروع عدل عما كان يقضى به القانون الحالى من جواز استئناف القرارات

التأديبية لنا يقترب على إباحة الاستئناف من اطلالة إجراءات المحاكمة ، وبكل هذه التعديلات يستقر وضع الموظف الحال الى المحاكمة التأديبية في وقت قريب « وإذا كان النظامان التأديبيان في كل من الاقليمين المصري والسوري - قبل العمل بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ - قد اصبحا متماثلين في جوهرهما من حيث اختصار إجراءات ومراحل المحاكمة التأديبية وصار كلاهما مقصورا على مرحلة موضوعية وحيدة لا تقبل التعقيب إلا بطريق التمييز في النظام السوري وما يماثله وهو الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا في النظام المصري وبذلك تلاقى النظامان وصارا في خط واحد للمحاكمة التشريعية عينا بحيث لا يتصور ان يكون الشارع قد قصد في القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة العودة بنظام التأديب في الاقليم السوري الى تعدد مراحل التأديب وطول إجراءاته وهي ميبوب كتبت تتقوى الى ما قبل القانون المشار اليه نظام التأديب في الاقليم المصري مما أدى الى علاجها بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والقول وغير ذلك فيه تحريف لقصد الشارع وبمسخ لفهم القانون على وجه ينتكس بالنظام إلى مساوية وعيوب انصح الشارع عنها من قبل غير مرة ، فلا وجه والحالة هذه الى الاخلال بما استقرت عليه الأوضاع وذلك تحت ستار تاويل نصوص قانون مجلس الدولة الموحد تاويلا لا تحتله هذه النصوص بمقولة ان قرارات المحاكم التأديبية في الاقليم الجنوبي هي أحكام على عكس قرارات المجالس التأديبية في الاقليم الشمالي ، وذلك مجرد حجة لفظية داحضة ، فجميعها قرارات إدارية في حقيقتها وليست أحكاما قضائية كما سلف ايضاحه ، بل ان الشارع في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وإن كان قد غلب العنصر القضائي في تشكيل هيئة التأديب التي عبر عنها بالمحكمة التأديبية إلا انه لم يعتبر قراراتها أحكاما قضائية وإن كان شبهها بالأحكام ، فقال في هذا الصدد في الفكرة الإيضاحية ما نصه : « وقد حرص المشروع على تغليب العنصر القضائي في تشكيل المحاكم التأديبية وذلك بقصد تحقيق هدفين : (١) توفير ضمانات واسعة لهذه المحاكمات لما يتمتع به القضاة من حصانات يظهر اثرها ولا ريب في هذه المحاكمات ،

ولأن هذه المحاكمات أدخلت في الوظيفة القضائية منها في الوظيفة الإدارية .  
(٢) صرف كبار موظفي الدولة إلى أعمالهم الأساسية وهي تصريف  
الشئون العامة وذلك باعنائهم من تولى هذه المحاكمات التي تعد بعيدة  
من دائرة نشاطهم الذي ينصب أساسا على إدارة المرافق العامة الموكولة  
اليهم ، أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم « . وغنى  
عن القول إن اعتبار المحاكمات التأديبية أدخلت في الوظيفة القضائية  
منها في الوظيفة الإدارية — على حد تعبير المذكرة الإيضاحية — ليس معناه  
إنها في ذاتها خصوصيات قضائية تنتهي بأحكام بالمعنى المقصود من هذا ،  
وإنما هي فقط شبيهة بها وإن كانت ليست منها .

يضاف إلى ما تقدم أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة ، بصدد أن نصت  
على أن تكون « محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام  
مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس  
الدولة وأستاذ ذي كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا  
مضوين » ، نصت في فقرتها الأخيرة على أنه « وتسرى بالنسبة للمحاكمة  
أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المنشر إليه على أن تراعى بالنسبة  
للتحقيق والإحالة إلى مجلس التأديب أحكام المادة ٧٦ من هذا القانون »  
فأكد هذا النص بما يقطع كل شبهة التزام الشارع السياسية حينما التي  
نظم على أساسها التأديب بوجه عام بالنسبة إلى الموظفين كافة من حيث  
اختصار مراحله وقصره على محاكمة وحيدة أمام هيئة تقوادر فيها  
الضمانات اللازمة على أن يناقح التوقيف على القرار التأديبي الصادر  
منها أمام المحكمة الإدارية العليا وهو ما نصت عليه المادة ٣٢ من القانون  
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الذي أحال إليه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨  
المشار إليه ، تلك المادة التي تلغى بأن أحكام المحاكم التأديبية نهائية  
ولا يجوز الطعن فيها إلا أمام المحكمة الإدارية العليا .



قامدة رقم ( ٤٥٥ )

المبدأ :

لا تجوز اقالة المعيد من العمادة قبل نهاية بحثها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية او بمقتضيات مسؤولياته الرئاسية — اختصاص المحاكم التأديبية بنظر المظنون المتصوص عليها بالبندين تاسعا وثالث عشر من المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — اختصاص المحاكم التأديبية اختصاص محدود اعطى استثناء من الولاية العامة للقضاء الإداري بالمنازعات الإدارية — مناط اختصاص المحاكم التأديبية صدور القرار من السلطات التأديبية — القرار الصادر بتجنية الطامن عن عبادة الكلية لا يعتبر جزاء تأديبيا صادرا من سلطات التدبيل بالجامعة — الأثر المترتب على ذلك : تفرج المنازعة في هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبي وتدخل في إطار الاختصاص العام للقضاء الإداري — ولا وجه للقول بأن قامدة الاختصاص في القضاء التأديبي تتحدد وفقا لما يستتر وراء القرار الظاهر من أغراض أو مقاصد تتابع بها الجزاءات ولا تستهدف الصالح العام — تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لما يفصح عنه من إنشاء مراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها — الأثر المترتب على ذلك : المحكمة القضاء الإداري ذات الاختصاص العام بنظر النزعة الإدارية إن تبحث في مدى مساهمة تلك المقاصد والغايات بشرعية القرار المظنون فيه — الحكم بعدم اختصاص المحكمة التأديبية العليا بنظر الدعوى وإحالتها لمحكمة القضاء الإداري — دائرة الجزاءات :

ملخص الحكم :

إن الحكم المظنون فيه صادر من المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا وقد صدر في شأن القرار الصادر من رئيس جامعة القيا بتجنية الطامن من عبادة كلية العلوم بالجامعة وقد نصت المادة ٣ من قانون

تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، في مقرتها الثانية على أنه « لا يجوز اقالة المعيد من المادة قبل نهاية محتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة ، وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية أو بمقتضيات مسؤولياته الرئاسية » وقد ورد هذا النص في الباب الأول من القانون ، وهو خاص بالمجالس والقيادات المسؤولة بينما اشتمل القانون في الباب الثاني منه الخاص بالقائمين بالتدريس ، على الأحكام الخاصة بالتدريس ، تضمنتها المواد من ١٠٥ الى ١١٢ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ، وصدرت المادة ١١٠ والجزاءات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئة التدريس ، وليس من بين هذه الجزاءات عقوبة تتعلق بالتفحيط عن المادة أو من لية وظيفة في الهيكل الجامعي الرئاسي .

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد خصت المحاكم التأديبية ، فيها خصت بها ، ينظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة ، وهي « الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالنسبة للقرارات النهائية للسلطات التأديبية » وكذلك الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين في القطاع العام ، وهو اختصاص محدود اعطى للمحاكم التأديبية استثناء من الولاية المسلمة للقضاء الإداري بالمنازعات الإدارية والحاصل ان مناط اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في القرارات المشار إليها بالبند تاسعا سالك الذكر ، هو صدور القرار من السلطات التأديبية ، وهي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السلطات المخولة في الفصل الخاص بالتدريس لمجلس التدريس طبقا للمادة ١٠٩ و ١١٠ أو لرئيس الجامعة طبقا للمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه بذلك فان القرار المطعون فيه بتفحيط الطاعن من مادة كلية العلوم ، لا يعتبر جزاءا تأديبيا صادرا من سلطات التدريس بالجامعة ، الأمر الذي يخرج المنازعة في هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبي ،

وبيقيه في إطار الاختصاص العام لمحكمة القضاء الإداري بشأن المنازعات الإدارية .. وإن هذه المحكمة لتري أنه لم يعد ثمة وجه للقول بأن قاعدة الاختصاص في القضاء التأديبي تتحدد وفقا لما يستتر وراء القرار الإداري الظاهر من أغراض أو مقاصد تقتنع بها الجزاءات ولا تستهدف صالحا عاما .  
إنما تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لظاهر ما يفصح عنه القرار من إنشاء لمراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها ، ومحكمة القضاء الإداري ذات الاختصاص العام بنظر الأنزعة الإدارية ، إن بحث في مدى مساس تلك المقامد والغايات المستترة بشرعية القرارات المطعون فيها وذلك وفقا لما استقر من قواعد وأصول في القرارات الإدارية وتصويبها ..

ومن حيث أنه بذلك تقضي هذه المحكمة إلى تقرير عن اختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارية العليا نوعيا ، بنظر طلب إلغاء قرار شععية الطامن من عبادة كلية العلوم ، الأمر الذي يوجب إلغاء الحكم المطعون فيه ، وإحالة الدعوى إلى محكمة القضاء الإداري للنظر في طلب الطامن الذي قامت به دعواه الأصلية .

لهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى وبإحالتها إلى محكمة القضاء الإداري ( دائرة الجزاءات ) للاختصاص به .

( طعن ١٥٦٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٧ )

## الفصل السادس أحكام خاصة ببعض الجامعات

### المشروع الأول جامعة فاروق الأول ( الاسكندرية )

قاعدة رقم ( ٥٦ )

المبدأ :

جامعة الاسكندرية — شروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بها التي تضمنها مشروع قانون — عدم صدور تشريع بها — التزام الجامعة بتطبيقها باطراد — هي قاعدة تنظيمية ملزمة — الخروج عليها يعتبر مخالفة قانونية — تعريف عيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

يجب التنبيه الى أن المرسوم بمشروع قانون بشرط توظيف أعضاء هيئة التدريس في جامعة « فاروق الأول » لم يصدر به تشريع عند صدور القرار بمثار المنازعة ، اذا كان لا يزال مشروعاً غير مقنن ، ورغم ذلك فقد التزمت الجامعة وطبقت أحكامه باطراد حتى صار قاعدة تنظيمية عامة يعتبر الخروج عليها مخالفة قانونية ، ذلك أن عيب مخالفة القانون ليس مقصوراً على مخالفة نص قانون أو لائحة ، بل هو يصدق على مخالفة كل قاعدة جرت عليها الإدارة واتخذتها شريعة لها ومنهجاً .

( طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦ )

الفرع الثاني  
جامعة ابراهيم باشا الكبير ( عين شمس )

قاعدة رقم ( ٤٥٧ )

المبدأ :

جامعة عين شمس - القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ - التعيين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا - القول بأن بحرس المعهد العالي للهندسة يمتدرون أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بجامعة « ابراهيم » بقوة القانون سالف الذكر - في غير محله .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٩ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة « ابراهيم » تنص على أن « يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو مجلس المعهد المختص » . « . » . « . » وتنص المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه « الى أن يتم تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة المبينة في هذا القانون يكون لوزير المعارف العمومية الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات » . وبناءً على ذلك ان التعيين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية الذاتية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا وهو وزير المعارف وبهذه في الفترة السابقة على تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة ، لو وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة بعد تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة . فما لم يصدر قرار على هذا النحو معينا أعضاء هيئة التدريس بذواتهم ، فلا يمكن اعتبارهم كذلك ، والقول بغير ذلك يؤدي الى اهدار نصوص المادتين ١٩ و ٢٤ من القانون سالف الذكر واعتبار هاتين المادتين لغوا ، وهو ما يجب ان ينزعه عنه

الشارع . ومن فلا محل للقول بأن قانون انشاء الجامعة يحمل في اعطائه حكما بتعيين مدرسي المعهد العالي للهندسة اعضاء بهيئة التدريس بكلية الهندسة ، بل انه يجب لنشوء المركز القانوني الذاتي في هذا الخصوص صدور قرار من يملكه .

( ملحق ١٥٠١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢ )

#### قاعدة رقم ( ٤٥٨ )

#### المبدأ :

جامعة عين شمس — القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٨ — تضمنه لاحكام دائمة واخرى مؤقتة — تعيين اعضاء هيئة التدريس — المادتان ١٩ و ٢٤ من ذلك القانون — اولاهما تقرر حكما والثانية تعالج وضعها وقتها .

#### ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ ، في سبيل انشاء جامعة « ابراهيم » وتسيير مرفق التعليم الجامعي فيها وتعيين اعضاء هيئة التدريس بها ، تضمن احكاما بعضها دائم وبعضها مؤقت ، وذلك الى ان يتم وضع سائر القواعد التنظيمية الدائمة لتلك الجامعة ، فيجب تهديد تصد الشارع من تلك النصوص على هدى الغرض من كل منها بمراماة التوريث الوقتي والدائم اللذين كان لا بد ان تمر بهما الجامعة حتى تستقر في وضعها النهائي . فمن الاحكام الدائمة ان يكون تعيين الاساتذة وسائر اعضاء هيئة التدريس بقرار من وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختصة طبقا للمادة ١٩ من القانون ، ولكن اوردت المادة ٢٤ من القانون حكما وقتيا وانتقاليا مفاده انه الى ان يتم تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة يكون لوزير المعارف العمومية الاختصاص والسلطات المقررة لهذه الهيئات ومؤدى ذلك انه اذا ما تكونت تلك الهيئات وجب ان يتم التعيين على مقتضى حكم المادة ١٩ من القانون المذكور .

( ملحق ١٥٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٥٩ )

المبحث :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقيتهم — لا محل لأعمال  
معيار الأندية في ظل القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ المعدل بالقانون رقم ١١٠  
لسنة ١٩٥١. — وجود قاعدة تنظيمية أخص من قاعدة الأندية قررها مجلس  
الجامعة أساسها الإنتاج العلمي .

ملخص الحكم :

لا محل لأعمال قاعدة الأندية ولو سلبتها الجدارة فتدبا تجرى  
بما يناهضها قاعدة أخرى أخص منها في مقام الترقية بالنسبة الى فئة  
من الموظفين بذاتها كأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس الذين  
انتظمت ترقياتهم قاعدة تنظيمية معينة أقرها وضبطها مجلس جامعة  
عين شمس بجلسته المجلس التي عقدت في ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣  
واستمرت الى ١٩ من أبريل سنة ١٩٥٣ وهي أن يكون أساس الترقية من  
وظيفة مدرس الى أستاذ مساعد ومن وظيفة أستاذ مساعد الى أستاذ  
الإنتاج العلمي . ويجب أن تفحص هذا الإنتاج لجنة وتقره ، وتؤلف هذه  
اللجنة من ثلاثة أعضاء يكون اثنان منهم على الأقل من خارج الكلية أو المعهد  
بقرار من مجلس الكلية أو المعهد ويقر مجلس الجامعة هذه اللجنة .  
ومن المبادئ المقررة أن الخلق يعيد العلم ولا عكس — والقاعدة التي  
وضعها مجلس جامعة عين شمس إنما قصد بها ولا ريب التحلل من التزام  
الأندية في الترقية ومن ضابط وأساس جديده تجرى على مقتضاها  
ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المذكورة . ولا شبهة في أن مجلس  
الجامعة كان يملك وثقت تقدير هذه الملائمة في خصوص ترقيات أعضاء  
هيئة التدريس ، فالشارع إذ نص في المادة ٨ من اللائحة الداخلية للمعهد  
العالي للهندسة — وهي اللائحة التي كانت واجبة التطبيق عند صدور  
القرار المطعون فيه بمقتضى أحكام القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بشأن  
إنشاء وتنظيم جامعة عين شمس المعدل بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ —

على أنه يشترط فيمن يرقى استاذاً مساعداً ان يكون قد شغل وظيفة مدرس ( حرف ب ) ومدرس ( حرف أ ) بما مدة لا تقل عن اربع سنوات لم يتقدم مرضي قيد على سلطة الجامعة في الترقية بالتزام الاقدمية فيها وانما هو قد وضع شرط صلاحية ينبغي ان يتوافر أصلاً في المرشحين للترقية ولم يفرغ بعد ذلك قيدها على ولاية الجامعة في الاختيار للترقية من بين المرشحين الذين يتوافر فيهم هذا الشرط . وللجامعة والحالة هذه ان تضع من التواعد العامة ما تضبط به اختيارها على أن تلتزمه في التطبيق على الحالات الفردية وقد التزمت جامعة عين شمس القاعدة التي وضعتها وطبقتها على من شملهم القرار المطعون فيه تطبيقاً سليماً .

( طعن ١٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٤٦٠ )

##### المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقيتهم — الاعتماد في شأن ترقيتهم بالانتاج العلمي — تقديم أهد الأبحاث تمهيداً للاكتساب ببيئة التدريس — لا يجوز تقييده بعد ذلك بمناسبة الترقية — أساس ذلك .

##### ملخص الحكم :

ان البحث العلمي الذي قام به المدعى للحصول على درجة D C A . في يونية سنة ١٩٥٠ من كلية هنتمة الطيران في انجلترا كان — باتقراره — د تستخدم به الى الجامعة تمهيداً لاحاقه ببيئة التدريس بكلية الهندسة وقد تم ذلك بقرار من مجلس الجامعة في ٣٠ من يونية سنة ١٩٥١ بهذا البحث بهذه المذلة قد استنفذ أغراضه في خصوص الترقية ولا يصح ان يكون هو بذاته مرة أخرى سنداً للترقية في مرحلة تالية من مراحل حياته العلمية والوظيفية بالجامعة — والا انتهت الحكمة من اشتراط الانتاج العلمي في كل مرحلة للترقية من وظيفة مدرس الى استاذ مساعد ثم من وظيفة استاذ مساعد الى وظيفة استاذ .

( طعن ١٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤ )



قاعدة رقم ( ٤٦١ )

المبدأ :

جامعة عين شمس - القوانين واللوائح الخاصة بالكلية والمعاهد  
المندمجة في هذه الجامعة والتي يستمر أشغال بها مؤقتا وفقا للمادة ٢٢  
من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ - هي القائمة لتلك التي أُنشئ فيها في  
المادة ١٢ من هذا القانون .  
ملخص الحكم :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ الخاص  
بإنشاء وتنظيم جامعة عين شمس ( إبراهيم باشا حينذاك ) أن المادة  
الأولى تضمنت الكليات التي تتكون منها هذه الجامعة ومن بينها كلية  
الطب وتكون لوائها كلية طب الأساسية التابعة لجامعة القاهرة ( مواد  
الأول حينذاك ) ونص في المادة ١١ على اختصاصات مجلس الجامعة  
ومن بينها تعيين الأساذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتادييهم  
ونقلهم من الجامعة ثم نص في الفقرة الأولى من المادة ١٢ على أن « خطط  
الحراسة وشروط منح الدرجات والدبلومات وشروط توظيف أعضاء هيئة  
التدريس وتادييهم تنظم بقانون » وبين في الفقرة الثانية من هذه المادة  
المسائل التي يصدر بها مرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ونص  
في المادة ١٠ على أن تسرى على جميع موظفى الجامعة ومستحدييها  
أحكام التوظيف العامة لموظفى الحكومة ومستحدييها وذلك مع مراعاة  
ما تضمن عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ثم نص في المادة ٢٢  
على أن « يستمر العمل بصفة مؤقتة بنصوص القوانين واللوائح الخاصة  
بالكليات والمعاهد المندمجة في الجامعة ما لم تكن مخالفة لأحكام هذا القانون  
وذلك الى أن تصدر التشريعات المنصوص عليها فيه » . ويؤدى هذا  
النص أن القوانين واللوائح التى قصد المشرع استمرار العمل بها بصفة  
مؤقتة هي القائمة لتلك التى أشار إليها في المادة ١٢ منه التى تنظم بعض  
المسائل بقانون ويعضها بمرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

( طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦١/٤/٢٩ )

( م - ٦٠ - ج ١٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٦٢ )

#### المبدأ :

كلية طب العباسية - القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ في شأن تعيين مساعدي المدرسين - سريتها على كلية طب العباسية - عدم ارتقاها الى مرتبة القوانين واللوائح المشار اليها في المادة ٢٢ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس - هي ضوابط للترقية من وضع السلطة المختصة بل في ظل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ - سريتها طالما كانت لا تخالف احكام التوظيف المعمول بها بالنسبة لموظفي ومستغنى الحكومة - عدم التزام الجامعة هذه الضوابط في التطبيق الفردي - يجعل قرارها مخالفا للقانون .

#### ملخص الحكم :

انه ولئن كانت القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ بالنسبة لتعيين مساعدي المدرسين تسري على كلية طب العباسية بعد انشائها باعتبارها فرعا من الجامعة المذكورة الا أن ذلك لا يعنى أنها ترقى الى مرتبة القوانين واللوائح المشار اليها في المادة ٢٢ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس ( ابراهيم باشا ) بحيث لا يجوز تعديلها إلا بقانون اذ أن هذه القواعد التنظيمية ان هي الاضوابط للترقية وضعتها السلطة المختصة بالترقية بالنسبة لطائفة من الموظفين لا يعتبرون من أعضاء هيئة التدريس الذين حدد القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٢٢ شروط توظيفهم وتدريبهم ، وهو من القوانين السارية على جامعة عين شمس بناء على المادة ٢٢ من قانون انشائها ، بيان ذلك أن المادة الاولى من القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٢٢ الذي حدد في مادته الاولى أعضاء هيئة التدريس بأنهم ( أ ) الاساتذة ذوو الكراسي (ب) الاساتذة المساعدون (ج) المدرسون وبعد أربعين القانون المذكور في

المواد التالية شروط توظيف كل فئة من هذه الفئات والقواعد والنظم الخاصة بنقلهم وتدريبهم وتاديبهم وما الى ذلك نص في المادة ٢٥ منه المعدلة بالقانون رقم ٨٧ الصادر في ٢٩ من اغسطس سنة ١٩٢٥ على انه « يجوز أن يعين في الكليات مساعد ومدرس ومعيّن ومدرسو لغات حية ورؤساء أعمال تدريجية وحضرون في المعامل ، ويكون تعيينهم بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة ويعين وزير المعارف العمومية ( الترقية والتعليم الآن ) مساعدي المدرسين ومدرسي اللغات الحية بناء على طلب مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية المختص .. ويعين مدير الجامعة بناء على طلب العميد المختص المعيّنين ورؤساء الأعمال التدريبية والمحضّرين في المعامل ، وهذه الطائفة من الموظفين لا شأن لها بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس وإنما تسرى عليها القواعد العامة المتعلقة بشروط التوظيف المعمول بها في حق جميع الموظفين والمستخدمين في الحكومة كما تقتضى بذلك المادة ٢٠ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس ( ابراهيم باشا ) والمادة ١٦ من القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٢٧ بأعادة تنظيم جامعة القاهرة ( مؤاد ) وينبى على ذلك سريان القواعد الخاصة بالترقية التي تسرى على الموظفين كإلية والسلطة المفوض لها التعمين أو الترقية أن تضع ضوابط للتعمين والترقية بما لا يخالف أحكام القوانين واللوائح الخاصة بالتوظيف ولها أن تعجلها في أى وقت أو تستبدل بها غيرها في الحدود المتقدمة وعليها التزام هذه القاعدة في التطبيق الفردي لمن هي خرجت عليها كان قرارها بخالفنا للقانون ١٨

( طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦١/٤/٢٩ )

ماعددة رقم ( ٤٦٢ )

المبدأ :

جامعة عين شمس - كلية طب العباسية - تعيين مساعدي المدرسين بها - القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ في هذا الشأن - عدم سريانها على التعمين في هذه الكلية بعد إلحاقها بجامعة عين شمس - لتسلي ذلك

### ملخص الحكم :

ان لكل من جامعتى القاهرة وعين شمس استقلالها ، ومن ثم فان الضوابط التى تضمها السلطات المتوط بها التعيين والترقية فى غير وظائف هيئة التدريس فى احدى الجامعتين لا تلتزم بها سلطات الجامعة الاخرى حتيا وعلى سبيل اللزوم اذ لكل منهما ان تضع ضوابط التعيين والترقية فى هذه الوظائف بما لا يخرج من احكام التوظيف العامة لموظفى الحكومه وبمستحقيها .

وبناء على ما تقدم فانه اذا كانت جامعة عين شمس قد وضعت قواعد اخرى للتعين فى وظيفة مساعد مدرس بكلية الطب غير تلك التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فان القواعد التى وضعتها جامعة عين شمس هى التى تسرى بالنسبة لمساعدى المدرسين الذين يعينون فيها دون تلك التى وضعتها جامعة القاهرة كما انه بما يجب التنبيه اليه ان القواعد التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ هى ضوابط للترقية الى الدرجة الخامسة المالية مع لقب مساعد مدرس وهى ترقية كانت تترخص فى تقدير مناسبتها و ملامتها طبقا لاحكام كادر سنة ١٩٣٩ الذى كان ناهذا المفعول فى ذلك الوقت ولا محل لاهمال هذه القواعد بعد الفاء الدرجات المالية بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ بربط درجات اعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبمقتضاها أصبح مساعد المدرس يتقاضى الراتب الذى يتقاضاه وكيل نيابة من الدرجة الثالثة . ولم يصدد جدول المرتبات المحقق بقانون استقلال القضاء لهذه الوظيفة او لغيرها من الوظائف المنصوص عليها فيه درجة مالية من درجات الكادر العلم .

( طبع ٤٧٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦١/٤/٢٩ )

قاعدة رقم ( ٤٦٤ )

المبدأ :

جامعة ابراهيم ( عين شمس ) - أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بها - نقلهم الى خارج الجامعة - القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بهم - نفاذ توصية هذه اللجان بالنقل - مشروط بموافقة الجهة الإدارية المقترح النقل اليها وموافقة مجلس الوزراء على النقل - عدم استلزام القانون شكلا معيناً لافراغ الجهة الادارية موافقتها فيه - جواز استخلاصها من الظروف وواقع الحال .

بالخص المصم :

ان المستند من نصوص القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة ابراهيم ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بجامعة ابراهيم ، وروح التشريع البادئ في هذه النصوص ، ان مهمة لجان التصفية تبدأ ببحث مؤهلات القائمين بالتدريس ويفحص عملهم وانتاجهم العلمي والعلمي ، وتنتهي بأن ترفع الى مجلس الوزراء بتوصياتها مسببة بين ترى اللجنة نقلهم من الجامعة لتقص مؤهلاتهم او لعدم كفايتهم في العمل ، وبالجهات التي تقترح النقل اليها ، ويعد موافقة هذه الجهات يعرض الأمر على مجلس الوزراء لاعتماده ، ومن ثم فان نفاذ توصية لجنة التصفية بنقل الموظف الى الجهة التي تقترحها خارج الجامعة منوط بتوافر شرطين - الأول : موافقة الجهة المقترح النقل اليها . والثاني : موافقة مجلس الوزراء على هذا النقل بحيث اذا ما خلف احد هذين الشرطين لا تكسب التوصية أى طابع تنفيذي . وتأسيسا على ذلك تكون موافقة الجهة الإدارية المقترح النقل اليها على توصية لجنة التصفية منسرا لازما لنفاذ التوصية بالنقل الى خارج الجامعة ، ولم يرسوم القانون شكلا معيناً او صيغة محددة او طريقا معلوما يعين

افراغ هذه الموافقة الادارية فيه ، ومن ثم يسوغ استخلاص هذه الموافقة من الظروف والملابسات وواقع الحال .

( طعن ٨٤٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٣ )

### قاصدة رقم ( ٤٦٥ )

المبدأ :

يشترط طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ الخاص بشروط هئية التدريس في جامعة فؤاد الاول والمطبق في جامعة ابراهيم الكبير ، للترقية الى استاذ مساعد انقضاء اربع سنوات على الأقل في وظيفة مدرس اى في الاشتغال الفعلى بالتدريس وترقيتها على ذلك لا يجوز حسب اية مدة اعتبارية في المدة التي نص عليها القانون .

ملففى الثانوى :

بحث تسم الراى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ١٦ من مارس سنة ١٩٥٢ الترقية الى وظيفة استاذ مساعد وما يشترط فيها من ضرورة قضاء اربع سنوات في وظيفة مدرس . وتبين أن جامعة فؤاد الاول تطلب الراى في المسئل الآتية :

أولا — هل يجب أن يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس أربع سنوات بصفة فعلية أم يجوز أن تكون هذه المدة اعتبارية .

ثانيا — اذا عين شخص في وظيفة مدرس ( ١ ) مباشرة ام اذا تكون اقدميته بالنسبة الى من يكونون شاغلين لوظيفة مدرس عند تعيينه وهل تكون له اقدمية اعتبارية عليهم جميعا حتى ولو لم ينص على هذا في قرار التعيين وهل يجب أن يقضى في وظيفة مدرس أربع سنوات فعلية أو يحق لمجلس الجامعة ترقيته بصرف النظر عن المدة مادام زملاؤه الذين كانوا في

وظيفة مدرس ب عند تعيينه رقا الى وظيفة مدرس ( ١ ) قد اهلوا للترقية وكانوا قد شغلوا عملا وظيفة مدرس منذ مدداً الطول منه .

ثالثا — اذا عين شخص في وظيفة مدرس ( ١ ) مباشرة ومنحه مجلس الجامعة اقدمية اعتبارية معينة في وظيفة مدرس ( ١ ) فهل يكتسب اقدمية اعتبارية اخرى في وظيفة مدرس اطلاقا أي بالنسبة الى جميع شاغلي وظائف مدرس (ب) ولو لم ينص مجلس الجامعة على ذلك ؟ واذا كان الجواب بالإيجاب فهل يسرى هذا حتى في حالة ما اذا كان هذا المدرس الذي منح اقدمية في هذه الوظيفة أصبح بها أقدم من جميع المدرسين (ب) قد حصل على درجة الدكتوراه في تاريخ يتلخر عن تاريخ حصول بعض المدرسين على هذه الدرجة وهي المؤهل الأصلي لمنح لقب مدرس (ب) .

اما بالنسبة الى المسألة الأولى فقد سبق أن ابدى القسم رأيها بجلسة ٢٥ من مارس سنة ١٩٥١ فقرر أن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ اذ اشترط قضاء مدة أربع سنوات في التدريس لا يمكن الترقية الى وظيفة استاذ مساعد إنما قصد الاستئغال الفعلي بالتدريس ولا يغني عن ذلك أية مدة اعتبارية لأن هذه المدة الأخيرة — مجاز لا يغني عن الحقيقة في تحقيق الغرض الذي استهدفه القانون وهو توافر المراتم والخبرة فبين يعين استاذاً مساعداً وهذا الرأي هو الذي أخذت به محكمة القضاء الإداري بحكمها الصادر في ٢٧ من يونيه سنة ١٩٥٠ في القضية رقم ١١٥ لسنة ٣ قضائية .

ويظهر أن سبب اثره الأهم من جديد هو أن محكمة القضاء الإداري حكمت بما يخالف ذلك في القضية رقم ٥١ لسنة ٣ قضائية اذ أخذت بصحة حساب مدد اعتبارية في مدة الأربعة سنوات المذكورة ، ولكن الواقع أنه لا وجه للاستناد الى هذا الحكم لأنه إنما صدر في قضية تتعلق بجامعة ماروق الأول حيث لا يسرى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ وإنما تطبق أحكامه وركت في مشروع لإثمة توظيف أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعة

وهي لائحة لم يصدر بها قانون وإنما اعتبرتها المحكمة قواعد تنظيمية لأن  
الجامعة التزمتها بطراد .

وهذه اللائحة تختلف عن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ السارى على  
جامعتى مؤاد الأول وإبراهيم باشا الكبير فى أنها تنص فى المادة  
السابعة على أنه :

« يجوز عند تعيين عضو فى هيئة التدريس من الخارج ان تمنح  
اقدميته بالنسبة الى زملائه فى القرار الصادر بتعيينه وفى هذه الحالة  
تحتسب مدة الاقدمية التى تقررت له ضمن المدة المقررة لجواز الترقية  
الى وظيفة أعلى .

وليس لهذا النص مخايل فى القانون المشار اليه ومن ثم لا يصح  
الاستناد الى النص المذكور بالنسبة الى هيئة التدريس فى جامعتى  
مؤاد الاول وإبراهيم باشا الكبير فى تقرير مدد اعتبارية تحسب فى المدة  
اللازمة للترقية الى استاذ مساعد .

أما بالنسبة الى المسألة الثانية فانه ثوبيا على الراى فى المسألة  
الأولى يجب لامكان ترقية المدرس المعين مباشرة من الخارج الى وظيفة  
استاذ مساعد أن يكون قد قضى أربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس  
دون أى اعتبار لتوافر هذا الشرط أو عدم توافره فى من يلونه فى الاقدمية  
ممن كانوا فى وظيفة مدرس (ب) عند تعيينه هو مدرس ( أ ) لأن شرط  
قضاء الأربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس شرط واجب الاحترام  
لا يجوز مخالفته لأى سبب ولو ترتب على تطبيقه تطبيقا صحيحا نتائج  
شاذة وحل مثل هذه الأمور لا يكون الا من طريق التشريع .

ومثل هذا يقال أيضا بالنسبة الى المسألة الثالثة اذ انه لا دخل لتاريخ  
الحصول على درجة الدكتوراه فى توافر شرط قضاء الأربع سنوات فى  
التدريس الفعلى أو عدم توافره لأن كلا منها شرط مستقل لا يؤثر فى الآخر .



لذلك انتهى رأى القسم الى انه طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بشروط هيئة التدريس في جامعة مؤاد الأول والمطبق في جامعة ابراهيم باشا الكبير يشترط للترقية الى وظيفة استاذ مساعد قضاء مدة اربع سنوات في الاشتغال الفعلي بالتدريس ولا يجوز حساب أية مدة اعتبارية في هذه المدة وأن توافر هذا الشرط لئلا يكون المدرس ( ١ ) في التقديمية لا يترقب عليه اعتباره متوافراً فيه .

ولأنه لا عبرة بتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه في استيفاء هذا الشرط .

( ملغى في ١٩٥٢/٢/٢٣ )

## الفرع الثالث جامعة الأزهر

قائمة رقم ( ٤٦٦ )

المبدأ :

نظام التعيين في وظائف هيئة التدريس بجامعة الأزهر - بيان تطوره التشريعي - القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ - اتطاعت بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر إصدار قرار بتحديد وظائف وأندية أعضاء هيئة التدريس بمرعاة اعتبارات أربعة تنحصر في ترويج التخرج وترويج شغل وظيفة في هيئة التدريس وأندية الدرجة المالية واللقب العلمي - صدور هذا القرار متضمنا شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل إلى وظيفة استناد - لا يفضن خروجاً على حكم القانون - المقتضى هذا القرار النص على اللقب العلمي في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ جعله من بين الاعتبارات الواجب مراعاتها - المعول عليه في هذا الشأن هو حكم القانون - كيفية اختيار من ينقل إلى وظيفة استناد عند تراه المرشحين .

ملخص الحكم :

باستقراء النصوص التشريعية التي تناولت تنظيم جامعة الأزهر يبين أن المشرع أصدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بأعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يضمها متضمنا النص على أن تكون جامعة الأزهر من عدد من الكليات منها كلية الدراسات الإسلامية وكلية للدراسات العربية ، وتحديث كليات الدراسات الإسلامية بكلية الشريعة وكلية أصول الدين ، وقد سارع الشارع في تنظيم هذه الجامعة على نحو مثيل للنظام الخاص بالجامعات الأخرى بالجمهورية العربية المتحدة ، وبما احتواه من مزايا أدبية ومالية ، وهو ما لم تمهده هذه الجامعة من قبل ، وقد احتفظ القانون في المادة ٩٨ منه لأعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر التي كانت قائمة

بكل الحقوق المالية المقررة لهم قبل صدوره على أن تتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد كل ما يتعلق بهذه الحقوق بالنسبة للذين يعينون في هذه الوظائف ، وقد ترتب على ذلك أن انتقل إلى هذه الكليات القائمون بالتدريس فيها بحقوقهم المالية وصفاتهم العلمية التي كانوا بها في كلياتهم ، وذلك إلى أن تنقصر قواعد نظمهم إلى هيئة التدريس بالجامعة الجديدة ، وفي ٢٨ من أبريل سنة ١٩٦٣ صدر القرار الجمهوري رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بشأن قواعد نقل القائمين بالتدريس بكليات جامعة الأزهر إلى هيئات التدريس بها مشترطاً من يعتبر عضواً بهيئة التدريس جملة شروط ، استأنس فيها بالشروط المقررة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الواردة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، فامتد هذا القرار بالأغلب العلمية التي كانت ممنوحة لهم والمؤهلات العلمية الأزهرية والانتاج العلمي بالنسبة لوظيفة استاذ مساعد وأستاذ ، وقد ترتب على تطبيق هذا القرار مفارقات كانت مثارا للشكوى من القرارات الفردية التي صدرت طبقاً لأحكامه ، سواء بالنسبة للذين نقلوا إلى هيئة التدريس أو الذين لم ينقلوا إليها ولذلك صدر القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ في ٥ من يولية سنة ١٩٦٤ لمعالجة هذا الوضع ببراعة مقتضيات العدالة ومبادئ المساواة وتكافؤ الفرص أمام الجميع ، ووضع أساساً جديدة للنقل إلى كليات الجامعة ، وقضى بإلغاء القرار الجمهوري المشار إليه ، موجياً في الوقت ذاته عدم الإخلال بالوظائف والمرتبآت التي اكتسبها أصحابها بالتطبيق لأحكامه ، وقد نصت المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف وأندية أعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر السابقة الذين نقلوا إلى هيئة التدريس بجامعة الأزهر أو ينتقلون إليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشؤون الأزهر بعد أخذ رأي لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب أن يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتراعى في إصداره الاعتبارات الآتية :

١ - تاريخ حصول عضو هيئة التدريس على الشهادة أو الدرجة

الطبية والتي تعتبر كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشؤون الأزهر بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

وتعتبر العالمية من درجة استاذ وشهادة قسم التخصص التدرسيم والعالمية النظامية والعالمية مع اجازة القضاء الشرعى والعالمية مع اجازة التدريس والعالمية مع اجازة الوعظ والارشاد كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة .

٢ - درجته المسالية واكتملته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ - اللقب العلمى الحاصل عليه من كليته او من معهد علمى من مستواها .

٤ - تاريخ تسفله وظيفته من هيئة التدريس بكلية الجامع الأزهر السابقة او معهد علمى من مستواها .

« ويجوز ان ينتقل الى وظيفة خارج الجامعة من لم ينتقل اليها من أعضاء هيئة التدريس المتقدم ذكرهم كما يجوز نقلهم الى وظائف مدرسين خارج هيئة التدريس بجامعة الأزهر على ان تطبق من شأنهم احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

وتنفيذا لحكم المادة الأولى من القانون المشار اليه اصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشؤون الأزهر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ من ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ من شأن قواعد نقل القائمين بالتدريس من كلية الأزهر الى هيئة التدريس من جامعة الأزهر ، ونص في المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف واكتملته أعضاء هيئة التدريس من كلية الجليل الأزهر الذين نقلوا او ينتقلون الى جامعة الأزهر وفقا للقواعد الموضحة في المواد التالية مع الاحتفاظ لأعضاء هيئة التدريس الذين تحدثت مراكزهم بالتطبيق للقرار الجمهورى رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بوظائفهم ومراتبهم » . ونص في المادة الثانية على أن يوضح من وظيفة استاذ :

١ - الحاصلون على شهادة العالمية من درجة استاذ او ما يعادلها بشرط ان يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .

٢ - الحاصلون على شهادة التخصص القديم بشرط ان يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة اربعة وعشرون عاما على الأقل .

٣ - . . . . .

٤ - . . . . .

وذلك على ان يتوافر في كل منهم :

اولا : ان يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل ( حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .

ثانيا : ان يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر مدة لا تقل من ستة أشهر عاما .

يستفاد من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ مالف الذكر ان المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار القرار بتحديد وظائف واقتضية اعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها تسبق الأزهر بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة في هيئة التدريس بكلية الجامع الأزهر واقتضية الدرجة العالمية واللقب العلمي ، وهذه الاعتبارات قد وردت في القانون بمجمله دون تحديد لشمولها أو تعيين للشروط الواجب توافرها بالنسبة للتعيين في كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس كي يشغل العضو وظيفة استاذ أو استاذ مساعد أو محرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٨ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما لجله القانون المذكور لاتخاذ أحكامه تحقيقا للاعتبارات المشار إليها لتحديد مددا معينة يجب على العضو أن يقضيها من تاريخ حصوله

على المؤهل الدراسي تختلف باختلاف نوع المؤهل فاشترط من يوضع في وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاماً على تخرجه حالاً شهادة العالمية من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل في الوظيفة من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه لأن الحصول عليها شرط أساسي للائتماق بهيئات التدريس بالجامعة ثم تدرج في تحديد المدة بالنسبة لباقي المؤهلات ، مضاف عدداً من السنين ووضع الفرق الزمني بين هذه المؤهلات وشهادة العالمية من درجة أستاذ كما حدد مدة لا تقل من ستة عشر عاماً يفضيها العضو في تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر أى في إحدى كلياتها ، وهي مدة رأها مصدر القرار كلية لاكتساب الخبرة العملية والعلمية التي تؤهله لشغل وظيفة أستاذ ويكون قادراً على حمل مهام رسالتها العلمية ، دون ما اعتداد بالمدة التي يكون العضو قد قضاها من جهات أخرى تنقل في مستواها من مستوى كليات الجامعة والتي لا صلة لها بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل إلى وظيفة أستاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، إذ النقل من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى أمر ميسور ويتفق مع القوانين والنظم المالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة إلى ما يعادل الدرجة الأولى ، فإنه يجالى هذه القوانين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطاً للنقل إلى وظيفة أستاذ بمساعدة الدرجة الثانية شرطاً للنقل إلى وظيفة أستاذ وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد أخطأ حينما أهدر شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل إلى وظيفة أستاذ .

وإذا كان القرار المشار إليه لم يتضمن النص على اللقب العلمي الذي حصل عليه العضو في كلية من كليات الجامع الأزهر في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليه ضمن الاعتبارات التي يجب مراعاتها للنقل إلى هيئة التدريس فإن الممول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق أحكامه بل يجب الأخذ به شأن باقي الاعتبارات الأخرى .

ويخلص من جراح ما تقدم أن التحدى الذي جاء به القرار المذكور

على الوجه المبين سابقاً لم يخرج به عما تضمنه القانون بل جاء من نظاره العام الذي رسمه وفي حدود الاستمارات المطلقة التي أبرمها :  
كى يارس مصدر القرار سلطته المخولة له من القانون بتحديد الوظائف  
واقدميات أعضاء هيئة التدريس وغنى من البيان أن العبرة هي بتوفر  
الشروط المتقدمة وقت صدور القرار المشار إليه من ٢٨ من سبتمبر سنة  
١٩٦٤ أى بالنظر إلى الحالة التي كان عليها العضو في هذا التاريخ دون  
الانتقال إلى تاريخ سابق .

أن القانون قد استهدف من القواعد التي وضعها للنقل إلى هيئة  
التدريس ألا يكون الأستاذ ألا من تجمعت لديه حصة الاشتراطات التي  
استلها فإذا ما توفرت في جميع المرشحين فلا يسوغ نيلهم جميعاً إلى  
وظيفة استاذ بل يجب اختيار الأصح منهم ، حسب حاجة العمل  
وما تقتضيه خطط الدراسة في كل كلية بل في كل قسم من أقسامها ،  
في حدود مدد الوظائف التي أدرجت في الميزانية لهذا الغرض ، وتجرى  
المقارنة بينهم عند ترأسيهم على أساس جباغ ما يتوفر في كل منهم من  
الشروط ثم تفضيل من يكون أربحهم وأسبقهم في توافرها فيه ، وذلك  
بالنظر إليها كافة دون تقديم شرط على آخر أو إعطاء شرط المقام الأول  
وكل الأهمية كحيار للاختيار بل تصدر الأفضلية من خلال جميع هذه  
الشروط بحكم كونها اعتبارات يجب مراعاتها جميعاً وعلى قدم المساواة  
وي ذات الأهمية وذلك كله لتحقيق الهدف الذي رعى إليه المشرع من وراء  
التنظيم المستحدث للجامعة الجديدة ، بما يكفل تدميها وتبكيها من أداء  
رسالتها .

وسلطة الإدارة في هذا الشأن ليست مطلقة تترخص في اختيار  
من تراه حسبها تشاء وإنما هي مقيدة بالقواعد التنظيمية التي وضعتها  
استعداداً بالاعتبارات التي نص عليها القانون ، وعليها أن تلتزمها في مجال  
التطبيق الفردي لمن هي حادت عنها أو انخرعت بها أو خرجت عليها  
يكون قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون .

## قاعدة رقم ( ٤٦٧ )

### المبدأ :

القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ - إحالته الى قرار وزارى يصدر بتحديد وظائف واتبعيات اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر - صدور هذا القرار متضمنا تفصيل ما أجمله القانون - لا مخالفة فيه للقانون .

### ملخص الحكم :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد نقل القاطنين بالتدريس بكليات الجامع الأزهر الى هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر تنص على ان :

« تحدد وظائف واتبعيات اعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر او ينتقلون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب ان يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ونراعى فى اصداره الامتيازات المكتبة :

١ - تاريخ حصول عضو هيئة التدريس على الشهادة والدرجة العلمية التى تعتبر كفاية للتأهيل للتدريس بالجامعة ونقلا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

٢ - درجته المالية واتبعيته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ - اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته او فى معهد علمى من مستواها .

٤ - تاريخ شغله وظيفته فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر السابقة او معهد علمى من مستواها » .



وتقليدا لما نصت عليه هذه المادة أصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٨ لسنة ١٩٦٤ الذى نص فى المادة الثانية منه على أن « يوضح فى وظيفة استاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة استاذ او ما يعادلها بشرط ان يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل ».

٢ — . . . . .

٣ — . . . . .

٤ — . . . . .

وذلك على أن يتواءم فى كل منهم :

اولا : ان يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل ( حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) .

ثانيا : ان يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقررة فى جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما .

ومن حيث انه يستلزم من احكام القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار القرار بتحديد وظائف والتعيينات أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تتشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر برأى اعتبارات أربعة تنحصر فى تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة فى هيئة التدريس بكلية الجليل الأزهر والتسمية الدرجة المالية واللقب العلمى ، وهذه الاعتبارات قد وردت فى القانون مجلة دون تحديد لمضمونها أو تعيين للشروط الواجب توافرها بالنسبة للتعيين فى كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس ، كى يشغل العضو وظيفة استاذ أو استاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٨ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما أجمله القانون ، تمهيدا لاصدار القرار الفردى المنوه ( م — ٦١ — ج ١٢ )

عنه بالمادة الأولى من القانون المذكور لإنفاذ أحكامه ، تحقيقا للاعبرات المشار إليها ، لتحديد مددا معينة يجب على العضو أن يقضيها من تاريخ حصوله على المؤهل الدراسي ، تختلف باختلاف نوع المؤهل ، فاشتراط فئتين بوضع في وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا لشهادته "علمية من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل في القياس من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه ، لأن الحصول عليها شرط أساسي للالتحاق بعمليات التدريس بالجامعة ثم تدرج في تحديد المدة بالنسبة لباقي المؤهلات ، فاضاف عددا من السنين هو مقدار الفرق الزمني بين هذه المؤهلات وشهادة العملية من درجة أستاذ ، كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يقضيها العضو في تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر أو في إحدى كليتها ، وهي مدة رأها مصدر القرار كافية لاكتساب الخبرة العلمية والعملية التي تؤهل لشغل وظيفة أستاذ ، ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها العلمية ، دون ما اعتداه بالمدد التي يكون العضو قد قضاه في جهات أخرى تقل في مستواها عن مستوى كليات الجامعة والتي لا صلة لها بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل إلى وظيفة أستاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، إذ النقل من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى أمر ميسور يتفق مع القوانين والنظم المالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة إلى ما يعادل الدرجة الأولى فإنه يحتاج هذه انقوائين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل إلى وظيفة أستاذ مساعد ، والدرجة الثانية شرطا للنقل إلى وظيفة أستاذ وإذا كان القرار المشار إليه لم يتضمن النص على اللقب العلمي الذي حصل عليه العضو في كلية من كليات الجليل الأزهر في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليه ضمن الاعتبارات التي يجب مراعاتها للنقل إلى هيئة التدريس فإن المعول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق أحكامه ، ول يجب الأخذ به ثلث باقى الاعتبارات الأخرى .

ومن حيث أنه يخلص من جماع ما تقدم إن التحديد الذي جاء به القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين سابقا ثم يخرج

به عما تضمنه القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ ، بل جاء في الطرح العام الذي رتبته وفي حدود الاعتبارات المطلقة التي أمر بمراعاتها ، كي يمارس مصدر القرار سلطته المخولة له في القانون بتحديد وظائف وإقتديبات أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم فإن هذا القرار يكون قد صدر صحيحا متفقا مع القانون ويكون طلب المدعى الفساده غير قائم على أساس سليم متجهنا رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك لما يقوله المدعى ( الطاعن ) من انه قد ترتب على أعمال احكام القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ان عين في وظيفة استاذ من كانوا يولونه في التخرج وإقتدية الدرجة المسالية والحصول على اللقب العلمي - لا وجه لذلك لأن من يفهم المدعى لا نجعلهم به كلية واحدة إذ الثابت انه ينتهي الى كلية الشريعة بينما هم يتبعون كلية اللغة العربية ، وكل كلية من كليات الجامعة تنظم وحده إدارية مستقلة ، سواء طبقا لقانون إعادة تنظيم الأزهر أو لما هو وارد بميزانية الجامعة ، وان المبرة في مجال المناقشة - طبقا للقانون والقرار الوزاري السابق الذكر - هي بأسبقية توفر الشروط المطلوبة للتميين في وظيفة استاذ عند التزامهم بين المرشحين في الكلية الواحدة دون باقي الكليات الأخرى التابعة لجامعة الأزهر .

( طعن ٨٢ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤ )

### قاعدة رقم ( ٤٨ )

#### المبدأ :

تخلف أحد الشروط اللازمة للتميين في وظيفة استاذ بكلية الشريعة - عدم جواز التمييز في هذه الوظيفة .

#### ملخص الحكم :

حتى كان من بين الشروط الواجب توفرها في تعيين معين في وظيفة استاذ بكلية الشريعة ان يقوم العضو بتدريس مادة من مواد الدراسة

المقررة في جامعة الأزهر بإحدى كلياتها مدة لا تقل عن ستة عشر عاماً .  
وذلك طبقاً لما قضى به القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا  
الشرط لم يتوفر في حق المدعي لأنه في تاريخ صدور هذا القرار في  
٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ لم يكن قد أمضى هذه المدة جميعها قائماً  
بالتدريس في إحدى كليات الجامعة ، إذ التفت من أوراق ملف خدمته  
أنه ، بعد حصوله على شهادة التخصّص القديم في عام ١٩٢٥ ، اشتغل  
بالتدريس بالمعاهد الدينية التابعة للجامع الأزهر منذ ١٩ من ديسمبر  
سنة ١٩٣٦ ، حتى تقرر نفيه للتدريس بكلية الشريعة في ٢٨ من سبتمبر  
سنة ١٩٥٠ ، ثم عين بها في وظيفة محرم ( أ ) في ٢٦ من فبراير سنة  
١٩٥١ ؛ وأن التدريس في هذه المعاهد لا يرقى إلى مستوى التدريس في  
كليات الجامع الأزهر ، وإذا كان التدريس بالمعاهد المذكورة يتساوى في  
مرتبه مع التدريس بالكليات لما اشترط المشرع أن يكون العضو قد قام  
بالتدريس المدة المشار إليها في كلية من كليات الجامع الأزهر أو في معهد  
علمي من مستفواها أو طلبة لها ، والقانون في الحقيقة قد استهدف من  
هذا الشرط المصلحة العامة بأن يكتسب عضو هيئة التدريس الخبرة  
العلمية والعملية بممارسة التعليم في الحقل الجامعي مدة كافية ليكون  
صالحاً وأهلاً لتولي الوظيفة وذلك لتحقيق الغرض الذي رعى إليه المشرع  
من وراء التنظيم المستحدث للجامعة بما يكفل تدعيمها وضمتها من أداء  
رسالتها في عهدنا الجديد .

ومن حيث أنه متى تبين ما تقدم فإن القرار رقم ١١١ لسنة ١٩٦٤  
إذ لم يشتمل على تعيين المدعي في وظيفة أستاذ لتخلف أحد الشروط فيه  
وهو شرط قضاء مدة ١٦ عاماً في التدريس بكليات الجامع الأزهر فإنه يكون  
قد صدر ضريحاً بمناى من الطعن فيه ، ويكون طلب المدعي إلغاءه في  
غير محله ويتعين - والحالة هذه - رفض دعواه ، وإذا قضى الحكم المظنون  
فيه بذلك يكون قد أصاب الحقيقة ، ويكون طعن المدعي في هذا الحكم  
من ثم غير قائم على أساس سليم من القانون جدير بالرفض .

( طعن ٨٢ لسنة ١٥ ق - جلوسية ١٩٧٤/٢/٢٤ )

قاعدة رقم ( ٤٦٩ )

المبدأ :

تعيين المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللذين ليس الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل - من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها .

بمخس الحكم :

من المقرر أن تحديد المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللذين ليس الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل أنها من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها طبقاً لما تراه محققاً للصالح العام ولنظام الدراسة في الكليات دون رقابة عليه من القضاء مادام خلا تقديرها من الاعتراف بالسلطة وهو أمر لم يرق إلى دليل عليه .

( طعن ١٣٧٢ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢ )

قاعدة رقم ( ٤٧٠ )

المبدأ :

ليس للمجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية - أساس ذلك .

بمخس الحكم :

يبين من مطالعة نصوص المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ في شأن الأزهر - وقد حصل الدعوى على شهادة في ظل أحكامه - أنه خلا من أي نص يفول المجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية ، كما لا يوجد أي نص في قانون آخر يفول المجلس الأعلى للأزهر أي اختصاص في هذا الشأن لما المشار إليه ٢٢ من المرسوم بقانون

رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ سالف الذكر ، التي تنص على أن يختص المجلس الأعلى للأزهر باقتراح انشاء الكليات واتساع دراسة الاجازات واتساع التخصص والمعاهد الدينية وتقرير انشاء الاتساع العامة والنظر في كل ما يتعلق بخطة الدراسة فلا يفيد نصبها سواء باستتواء عباراته او باستيعاب مفهومه ، ان المجلس الأعلى للأزهر يختص بهاء معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية ، هذا فضلا عن أن منطق الأمور يقضي بأنه اذا جاز أن يكون للمجلس الأعلى دور في هذا الشأن ، فإن مجال ذلك أن تكون المعادلة المطلوب إجراؤها هي معادلة شهادة من الشهادات التي تمنحها إحدى جامعات الجمهورية بشهادة من الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية وليس العكس .

ولا يصح الاستناد الى نص المادة ٥٧ لفترة ثانية من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ في شأن إعادة تنظيم الأزهر التي بقى بان درجة التخصص في دراسة من الدراسات المقررة في إحدى كليات جامعة الأزهر تعادل درجة الماجستير في تقرير معادلة الشهادة الحاصل عليها المدعى لدرجة الماجستير ذلك أن هذه المادة أنها تتناول الشهادات والدرجات التي تمنحها كليات جامعة الأزهر ، التي نظمها القانون سالف الذكر ، فلا يسرى حكمها على الشهادات التي كانت تمنحها الجامعة الأزهرية قبل صدور هذا القانون ، والتي كانت تخلى تمام المفارقة الشهادات والدرجات العلمية التي تمنحها جامعة الأزهر .

( ملعن ١٣١٥ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٦ )

( قاضية رقم ( ٤٧١ )

المجلس :

جامعات — جامعة الأزهر — أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر —  
تعيين — عدد الخدمة السابقة — قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة  
١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الأزهر - استمرضى الشروط المقررة للتميين فى وظيفة مدرس ووظيفة  
أستاذ مساعد - يكون التمييز فى جميع الأحوال من تاريخ موافقة مجلس  
الجامعة دون أن يرتد الى تاريخ انقضاء المدد التى استوجبها المشرع سواء  
بالنسبة الى التمييز فى وظيفة مدرس أو فى وظيفة أستاذ مساعد -  
لا يجوز الارتداد بالقدمية المدرس الى تاريخ شغله لوظيفة أخرى ولو كان  
هذا التاريخ لاحقاً لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتمييز فى الوظيفة  
وكانت هذه الوظيفة معادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المالية  
أو من حيث الشروط التى يتطلبها المشرع للتمييز فى كل منها - أساس  
ذلك - أن ليا من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر  
وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه والقانون  
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب  
مدد الخدمة السابقة فى الوظيفة المعادلة .

#### الفصل الثانى :

ان المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢  
بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر  
تنص على أنه « يشترط نيين يعين عضواً بهيئة التدريس :

١ - . . . . .

٢ - أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها . . . . .  
وتنص المادة الثالثة على أنه « يشترط نيين يعين محرساً أن يكون قد  
مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس  
أو ليسانس أو ما يعادلها » وتنص المادة الرابعة على أن « يشترط نيين  
يعين أستاذاً مساعداً :

( أ ) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل

فى إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد

على من طبقته .

( ب ) أن يكون قد مضت إحدى عشرة سنة على الأقل على حصوله

على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ج ) أن يكون قد قام في مادته وهو مدرس بإجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية مبتكرة .

ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات إذا توفرت لديهم الشروط الآتية :

( أ ) أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه في البند ٢ من المادة الثانية من هذا القرار ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

( ب ) أن تكون قد مضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

( ج ) أن يكونوا قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا في مادتهم بأعمال انشائية مبتكرة .

وتنص المادة الثالثة من هذا القرار على أن « يعين وزير شئون الأزهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أنه يؤخذ من هذه النصوص أن التعيين في وظيفة مدرس يتطلب نية المشرع انقضاء مدة معينة على الحصول على الدرجة الجامعية الأولى هي ست سنوات على الأقل ، لها التعيين في وظيفة أستاذ مساعد فيطلب شروطا تختلف بحسب ما إذا كان المعين في هذه الوظيفة من داخل الجامعات أو من خارج الجامعات ، ففي الحالة الأولى يتطلب المشرع أن يكون شاغلا للوظيفة التي تسبقها مباشرة وهي وظيفة مدرس ، وأن يكون شغلا لهذه الوظيفة قد مضت عليه على الأقل خمس سنوات ، في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبقتها ، ويتطلب المشرع فضلا عن ذلك أن يكون قد مضت على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى إحدى عشرة سنة فإذا كان التعيين من خارج



الجامعات فإن المشرع يتطلب مدة أطول هي ثلاث عشرة سنة ، وإن يكون قد مضت ثلاث سنوات على حصوله على درجة الدكتوراه .

وفي جميع الأحوال يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، دون أن يرتد تاريخ التعيين إلى تاريخ انقضاء المدد التي استوجبها المشرع سواء بالنسبة إلى التعيين في وظيفة مدرس أو في وظيفة أستاذ مساعد ، إذ أن انقضاء هذه المدد يجعل المرشح صالحاً للتعيين في الوظيفة ولكنه لا يربط له تقديمية في هذه الوظيفة من تاريخ توفر هذه الصلاحية له . كما لا يجوز الارتداد بالتقدمية المدرس إلى تاريخ شغله لوظيفة أخرى ولو كان هذا التاريخ لاحقاً لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعيين في الوظيفة وكانت هذه الوظيفة معادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المالية أو من حيث الشروط التي يتطلبها المشرع للتعيين في كل منها ذلك أن أياً من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ - بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط وإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر المشار إليه أو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب مدد الخدمة السابقة في الوظيفة المعادلة والتي تفيد عضو هيئة التدريس خبرة في وظيفته الجديدة اعتماداً منه بالطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التدريس وما تتطلبه من شروط وما تستلزمه من خبرة علمية وعملية ولا يمكن أن تتوفر في وظيفة أخرى غير وظائف هيئات التدريس .

( انتهى ٥٩ في ١٢/١/١٩٧٠ )

## الفصل السابع

### مستقل متنوعة

#### الفروع الأول

#### استقلال الجامعة بميزانياتها

قائمة رقم ( ٧٢ )

#### المبدأ :

الجامعات مؤسسات عامة قوية — استقلال ميزانيتها عن ميزانية الدولة — خضوعها لأحكام المادة ١٠٥ من الدستور — اجراء الأحكام الخاصة بالميزانية عليها .

#### ملخص النقوى :

ان الجامعات المصرية مؤسسات عامة قوية توافرت في شأنها مقومات هذه المؤسسات ، فهي تقوم على مرفق التعليم العالي في مصر ، وتبذل لهذا الغرض بالنصيب الأوفر من مواردها المالية ، وقد خولها القانون شخصية سنوية مستقلة عن شخصية الدولة . ونصت المادة العاشرة من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية على أن « يكون لكل جامعة ميزانية خاصة بها مستقلة عن ميزانية الدولة يعدها مجلس الجامعة » ، ويصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات « ، ومن ثم يتعين اعمال نص المادة ١٠٥ من الدستور في شأنها واجراء الأحكام الخاصة بالميزانية العسلة وحسابها الختامي ، وأهم هذه الأحكام ، وأبرزها وجوب عرضها على مجلس الأمة لبحثها واتقرارها .

( نقوى ٤١١ في ١٩٥٧/٨/٤ )

## الفرع الثانى المسئلة الجامعية

قاعدة رقم ( ٤٧٣ )

المبدأ :

المسئلة الجامعية - المراحل التشريعية التى مر بها انشائها - التنظيم الجديد لهذه المسئلة - جعل المسئلة وحدة من وحدات الجامعة منبجعة فيها ماليا وإداريا - ولا يغير من ذلك بقاء مجلس لإدارة المسئلة الجامعية مختص بالأممال الإدارية والمالية - ليس للمسئلة الجامعية ذمة مالية ولا ميزانية مستقلة - لا تعتبر المسئلة الجامعية وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها ودرجاتها فى تدرج هرمى - لا يجوز القول بانفرادها من ناحية الاقتصادية بجدول مستقل - الترقية سواء فى المسئلة الجامعية أو فى الإدارة العامة تتم على أساس كشف تقديمية واحد لجميع الموظفين التابعين لها .

ملخص الحكم :

قد بان لهذه المحكمة بتقضى المراحل التشريعية الخاصة بإنشاء المسئلة الجامعية أنه صدر فى ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٠ مرسوم بأعتبار نظام منشأة « مدينة ماروق الأول الجامعية » تألفت بمقتضاه لجنة بجميع الإكتسابات والتبرعات من الهيئات لتأسيس منشأة يطلق عليها اسم « مدينة ماروق الأول الجامعية » ونص المرسوم على أن يكون للمنشأة شخصية معنوية خاضعة لقضاء المحكم الوطنية ويتولى إدارتها المجلس الأعلى لرعاية المسئلة ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية وصدر بعد ذلك مرسوم آخر فى ١٨/١٢/١٩٥٢ بنظام مؤسسة المسئلة الجامعية بالقاهرة فى النظام السابق وأحل محله نظاما جديدا إذ نصت المادة الأولى من المرسوم على تسمية المسئلة ( المسئلة الجامعية بالقاهرة ) ونصت المادتان الثانية والرابعة على أن يقوم على إدارة المؤسسة مجلس إدارة يختص بجميع الأعمال الإدارية والمالية ومن بينها تمثيل المسئلة أمام القضاء وتعيين الموظفين

والمستخدمين وترقيتهم وتدريبهم في الحدود المبينة باللائحة الداخلية ونصت المادة السابعة على أن « تكون ميزانية المؤسسة مستقلة عن ميزانية الجامعة » ونصت المادة الثالثة على المصادر التي تستمد منها موارد المؤسسة وهي : ( أ ) ما يؤديه الطلبة من رسم . ( ب ) الإعانة التي تؤديها الجامعة سنويا . ( ج ) الامتلاك الأخرى . ( د ) إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المملوكة للمؤسسة . ( هـ ) التبرعات والوصايا . وفي ٢٤ أغسطس ١٩٥٥ أصدر مجلس الوزراء قرارا باعتبار لائحة النظام الدراسي والتدريسي والاجتماعي لطلاب الجامعات وذلك تنفيذاً للقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية . وقد تضمن القرار تنظيمها للبحث الجامعية مستوحى من أحكام اللائحة الخاصة بالمدينة الجامعية بجامعة القاهرة ولكن النص الخاص باستقلال ميزانية المدينة عن ميزانية الجامعة بقي كما هو في المادة ١٤١ إلا أن المادة ١٤٠ جعلت الاختصاص في تعيين الموظفين منوطاً بمدير الجامعة بدلاً من مجلس الإدارة . ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٦١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات المصرية بإعادة تنظيم المسكن الجامعية بما لا يخرج عن التنظيم السابق . ثم صدر بتاريخ ١٩٥٧/٧/١٨ قرار الجمهوري رقم ٦٤١ لسنة ١٩٥٧ باعتبار المدن الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة وتضمن القرار الإشارة في ديباچته إلى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية وإلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر ونص القرار في المادة الأولى على أن « تعتبر المدينة الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة التابعة لها وتكون إدارتها عامة » وكشفت المذكرة الإيضاحية لهذا القرار من أنه صدر حسباً للخلاف الذي ثار حول التكيف القانوني لمركز المدينة الجامعية وهل هي مؤسسة خاصة ذات نفع عام أم أنها وحدة من وحدات الجامعة بتأكيد أنها وحدة من هذه الوحدات ثم صدر أمراً القرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات للجمهورية العربية المتحدة والمعمول

بها من ١٩٥٩/١٠/٢١ بتاريخ نشرها في الجريدة الرسمية وقيل صدور القرار المطعون فيه وجاءت هذه اللائحة الجديدة بتنظيم جديد للمدن الجامعية أكد كونها وحدة من وحدات الجامعة وألفت ما كانت تنص عليه اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ من اعتبار ميزانية المدينة مستقلة عن ميزانية الجامعة . وألفت كذلك ما كانت تنص عليه اللائحة القديمة من أن لمدير الجامعة بالنسبة إلى موظفي المدينة الجامعية مستخدميها ومعالها من حيث تعيينهم وترقيتهم وتدريبهم ومصلهم جميع السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس مما يدل على أن موظفي المدن الجامعية قد أصبحوا من موظفي الجامعة الخاضعين لسلطة مدير الجامعة طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الجامعات دون حاجة إلى نص صريح يقرر هذا المعنى اعتراها من الشارع بانتماء المدن الجامعية ماليا وإداريا إلى الجامعات التي ينبعها هذه المدن .

ومن حيث أن هذه المعكبة تستخلص من النصوص التشريعية سالفة الذكر أن التنظيم الجديد للمدن الجامعية جعلها وحدة من وحدات الجامعة مندمجة فيها ماليا وإداريا سواء استنبط ذلك من صريح النصوص أو من مقتضيات التنظيم نفسه ولا يؤثر في ذلك إبقاء مجلس لإدارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الإدارية والمالية مادام أن سلطات مدير الجامعة بالنسبة لموظفي المدينة في نفس السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة كما أن مضمون المادة ١٩٢ من اللائحة الجديدة جاء مغالفا لمضمون النصوص السابقة إذ نصت هذه المادة على أنه تفصل الموارد الآتية للصرف على المدينة ( أ ) ما يؤديه الطلاب من الرسوم الخاصة بالمدينة . ( ب ) الاعتمادات التي تخصص للمدينة في ميزانية الجامعة . ( ج ) الإعانات التي تسهم بها الهيئات العامة والتبرعات والهبات والوصايا . ( د ) إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة بخلاف النصوص السابقة التي كانت تجعل من الإعانات التي تتفهمها الجامعة للمدينة موردا من مواردها بمعنى أن تفصل اعتمادات الصرف على المدينة دون جعل

موارد معينة من إيرادات المدينة يستفاد منه ان الشارع قد اتجه الى اتماع المدن الجامعية مع الجامعات التابعة لها ماليا واداريا ومن ناحية اخرى فقد استبدل النص المذكور بمبارة « إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة » بعبارة « إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المملوكة للمدينة » التي وردت في المادة ١٦٦ من اللائحة الملقاة. وبذلك انكر الشارع على المدينة الجامعية أن يكون لها ممتلكات خاصة بها أنكارا منه لوجود ذمة مالية لها وبالتالي ميزانية مستقلة .

ومن حيث أنه مما يؤكد عدم استقلال المدينة الجامعية بذمتها وميزانيتها ما ورد بميزانية سنة ١٩٥٩ — ١٩٦٠ لجامعة عين شمس التي صدر القرار المطعون فيه في ظلها فإنه يبين من الاطلاع على مفردات الباب الأول الخاص بالمرتبات والاجور والرواتب والتكاليف انها جاءت على النحو الآتي :

#### ( ١ ) الدرجات الدائمة :

الادارة العامة وتشمل الوظائف العليا والوظائف الادارية والوظائف العالية الفنية والوظائف المتوسطة الفنية والوظائف الكتابية بالمدينة الجامعية واخرج تحت هذا العنوان الوظائف والدرجات الآتية :

الوظائف العالية الفنية	
سنة ١٩٥٨	
١	درجة ثانية — مراتب المدينة الجامعية والتخفية
٢	درجة سابعة مشرف ومشرفة للمسكن

الوظائف الإدارية	
سنة ١٩٥٩	سنة ١٩٥٨
١	درجة ثالثة مدير ادارة المدينة
٢	درجة رابعة وكيل ادارة المدينة
١	درجة خامسة رئيس القسم الإداري
٥	درجة سابعة مساعد إداري ومشرف

الوظائف المتوسطة الفنية

١	١	درجة خامسة معاون
١	١	درجة سادسة معاون
٢	٢	درجة سابعة رئيس مطعم
٤	٤	

الوظائف الكتابية

١	١	درجة سادسة صراف
١٢	١٢	درجة سابعة مراجع وأمين مخزن
١٦	٢٣	درجة ثامنة كتبة وملاحظون
٢٠	٢٩	جملة وثائق المدينة الجامعية

( تحصيل تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هذه الوظائف بالخضم من الامانة المقررة للمدينة الجامعية في البلب الثاني ) .

ومن حيث ان البيان المتقدم واضح الدلالة على ان المدينة الجامعية لا تعتبر وحدة قائمة بذاتها مستقلة مما سواها بوظائفها وتدرجها في تخرج هرمي بحيث تسمح بالترقية من درجة الى اخرى دون حاجة الى الاستمارة بالدرجات الاخرى الواردة في الميزانية تحت عناوين اخرى مثل الادارة العميلة وذلك لان ميزانية المدينة الجامعية ابعد ما تكون عن التدرج الهرمي بخلاف ما جاء بالحكم المطعون فيه متعارضا مع الواقع وآية ذلك انه بالنسبة للوظائف الادارية يلاحظ انها تنتهي بالدرجة الثالثة ولا توجد درجات ثانية او أولى أما بالنسبة للوظائف المتوسطة الفنية فهي تنتهي بالدرجة الخامسة ولا توجد درجات رابعة كما لا توجد درجات ثامنة بالنسبة للوظائف الكتابية فهي تنتهي بالدرجة السادسة ولا توجد درجات خامسة او رابعة . وبني كان الامر كذلك ولم تكن ميزانية المدينة الجامعية وحدة مستقلة قائمة بذاتها فلا يجوز القول بانفرادها من ناحية الاعتماد بجداول مستقل عن جدول الادارة خاصة وان ميزانية الجامعة للسنة

المسألة سالفة الذكر لم تتضمن فيها يتعلق بوظائف المدينة الجامعية  
تأثيرا خاصا يفيد أفرادها بجداول مستقل كما كان الحال في ميزانية  
١٩٥٧ - ١٩٥٨ .

ولا يؤثر في ذلك ما ورد من تشير بميزانية المدينة الجامعية من أن  
تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هذه الوظائف تحصل بالخمس من  
الإعانة المقررة للمدينة الجامعية في الباب الثاني إذ أن الميزانية بطبيعتها  
يجب أن تحدد المصروفات والتكاليف التي تنفق خلال سنة مالية والموارد  
أو الإيرادات التي تجبى خلال السنة فإذا جاءت الميزانية وحددت مواردا  
معينة بنفق منه على مصرف معين فذلك لا يعنى أن يكون للمدينة ذمة  
مالية مستقلة أو لوظائفها كتكليف اتصية مستقل بعد أن أصبحت بحكم  
الوائح والقانون وحدة من وحدات الجامعة وغير قائمة بذاتها بحكم أوضاع  
الميزانية نفسها خصوصا وأنه كان من المتعين أن يحدد الوجه الذى ستلحق  
فيه الإعانة المقررة للمدينة الجامعية بطريقة أو بأخرى .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن الترقية - سواء في المدينة  
الجامعية أو في الإدارة العامة للجامعة - تتم على أساس كتيف اتصية  
واحد لجميع الموظفين العاملين لهاتين الجهتين .

( طعن ١٣٨١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/١/٣١ )



211-100-100

( 12-62-1 )



## جريدة

قاعدة رقم ( ٨٧٤ )

المبدأ :

ترك الدفن في إحدى الجبانات بغرية ما زهاء ٥٥ علما ينهى تخصيصها للمنفعة العامة بالفعل ، وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني - فقدتها صفتها كمال عام ، حتى ولو لم تنقل منها رفات الموتى ، وضرورتها بعد ذلك مالا خاصا مملوكا للدولة - سريان حكم القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ في حالة التعدي عليها ، بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن ازالة التعدي اداريا دون الالتجاء الى القضاء .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الأوراق ان الأرض المقام عليها منزل المرحوم الصادر في شأنه قرار ازالة المطعون فيه تقع ضمن أرض جبانة قديمة للمسلمين غير مستعملة بناحية الصلاحيات مركز دكرنس بالدقهلية اوقف الدفن فيها منذ زهاء خمس وخمسين سنة وان لم تنقل منها رفات الموتى . وبهذه المثابة فانها قد فقدت صفتها كمال عام بانتفاء تخصيصها لمنفعة العامة بالفعل وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني ، ومن ثم فانه تسرى فيها يتعلق بالتعدي عليها الحماية التي اضافها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ على الأموال الخاصة المملوكة للدولة ، وتتبع في شأن هذا التعدي الوسيلة التي شرعها هذا القانون لتطبيق تلك الحماية بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن حق ازالته اداريا دون الالتجاء الى القضاء .

( طعن ١٦٦٧ لسنة ٧ ق ، ١٥٤٧ لسنة ٨ ق - جلسة

( ١٩٦٣/٦/١٥ )

## قاموسة رقم ( ٤٧٥ )

### المبدأ :

التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من أراضي الجبانات لاقامة مدافن أو أحواش عليها - موقف القضاء وانفقه في فرنسا منها - تمتعها في مصر بطابع من الثبات والاستقرار لا يزعزعه الا انتهاء تخصيص المكان للدفن .

### ملخص الحكم :

من التراخيص التي يرى القضاء والفقه في فرنسا ان لها صفة العقود الادارية وتتم بطابع الاستقرار التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من أراضي الجبانات لاقامة مدافن أو أحواش عليها . ويذهب القضاء الفرنسي الى ان حق المرخص له في الانتفاع بجزء من أراضي الجبانات حق مئلي عقارى موضوعه الانتفاع بالجزء المخصص في الأراضى المحددة في التراخيص بمراعاة ان رغبة الأسرة هي ان يستقر موتاهم في المكان الذى خصص لهم .

والترخيص يمثل هذا النوع من الانتفاع في مصر يرتبط باعتبارات ومعتقدات دينية وأعراف مقدسة عبيقة الجذور في نفوس الكافة مند مجر التاريخ باعتبار ان القبر هو مأوى المرء بعد مماته وداره التي يوارى فيها بعد انتهاء رحلته الدنيوية وزار ذويه وعلمانية في المناسبات الدينية المختلفة كذلك فان أفراد الأسرة الواحدة هريصون بحكم التقاليد على ان يضم قبورهم على تعاقب الأجيال مكان واحد - كل ذلك أضفى على التراخيص بشغل أراضي الجبانات في مصر منسذ وجدت طابعا من الثبات والاستقرار لا يزعزعه الا انتهاء تخصيص المكان للدفن وقتها يتم ذلك الا فيما يتعلق بالجبانات التي بطل الدفن فيها وزالت معالمها .

( طعن ١٣٦٢ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦ )

قاعدة رقم ( ٤٧٦ )

المبدأ :

طبقا لأحكام لائحة جيبانك المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظة مصر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجيبانك وقرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية لهذا القانون تعتبر أراضى الجيبانك من أراضى الدولة — يقتضى ذلك عدم احقية وزارة الأوقاف فى الحصول على تمويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها — حق وزارة الأوقاف فى التمتعوى مقصور على قيمة السور المقام حول تلك الجبانة الذى ازالته المحافظة .

ملغى التقصى ؟

ان المادة العاشرة من لائحة جيبانك المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظ مصر ( رئيس لجنة جيبانك المسلمين بمدينة القاهرة ) الصادر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ تنص على أنه « لا تدفع اللجنة تمويضا عما تأخذه للتنظيم من أراضى الجيبانك ولا تأخذ تمويضا عن أراضى الجيبانك التى تعطى للأفراد من زوائد التنظيم » .

وتنص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجيبانك على أنه « تعتبر جبانة علة كل مكان مخصص لدفن الموتى ، قائم فعلا وقت العمل بهذا القانون ، وكذلك كل مكان يخصص لهذا الغرض بقرار من السلطة المختصة ، وتعد أراضى الجيبانك من الأموال العامة ويحفظ بهذه الصفة بعد ابطال الدفن وذلك لمدة عشر سنوات أو الى أن يتم نقل الرفات منها ، على حسب الأحوال » .

وتنص المادة الثانية من القانون على أنه « تتولى المجالس المحلية فى حدود اختصاصها اتناء الجيبانك وصيانتها وألفاء وتعديد رسم الانتفاع بها بما لا يجاوز ٥٠٠ مليم ( خمسمائة مليم ) للمتر المربع وذلك طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

وتنص المادة الثانية عشر من ذات القانون على أنه « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير الصحة بعد موافقة وزيرى الإسكان والمرفاق والدولة للإدارة المحلية » .

وبعد صدر قرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات وتنص المادة الثانية منه على أنه « للمجلس المحلى أن يحدد مساحة معينة للأحواش القائمة بالجبانات وله فى هذه الحالة أن يستولى على المساحة الزائدة فى هذه الأحواش إذا كانت غير مشغولة بالمقابر وتصلح للانتفاع بها على أن يعرض المنتفعون عن المنشآت والأسوار المستولى عليها وأن يقسّمها ويوزعها على منتفعين جدد وفقا للأوضاع التى يصدر بها قرار من المجلس المحلى المختص » .

وتنص المادة الرابعة من ذات اللائحة على أنه « تختص بالنظر فى توسيع الجبانات القديمة واختيار مواقع الجبانات الجديدة لجنة تشكل بقرار من المحافظ المختص من » .

ومن حيث أن المستفاد من النصوص القانونية المتقدم ذكرها ، أن أراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وأن المشرع وضع أساسا للتصرف فيها بمعركة لجنة الجبانات التى وكل إليها ذلك فى الحدود المقررة قانونا ومن ثم فلا حقية لوزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها بعد أن استبان أن أراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وبالتالى ليس ثمة مجال للتعويض عن الاستيلاء عليها من الجهة صاحبة الاختصاص والتصرف فيها قانونا .

وترتبطا على ما تقدم يكون حق وزارة الأوقاف فى التعويض بنصورا على قيمة السور المعلق حول تلك الجبانة الذى أزالته المحافظة ( وهى لم تنازع الوزارة فيه حسبما سبق ذكره فى معرض تسجيل الوقائع ) . على أن هذا لا يحول دون استجابة المحافظة بتقديم الأرض التى تلزم

لوزارة الأوقاف إذا ما طلبت الوزارة ذلك استكمالاً للمدائن التي سبق  
الترخيص بها ، وذلك كله في حدود مقتضيات الصالح العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية وزارة  
الأوقاف في الحصول على تعويض عن الأرض المستولى عليها بمعمرة  
محافظة القاهرة من جبانة سيدى عقبة الجديدة تنفيذا للقرار رقم ١١٤  
لسنة ١٩٦٨ ، وإن حقها في التعويض مقصور على قيمة السور المتنازع حول  
هذه الجبنة الذي ازالته المحافظة .

ويوصى الجمعية العمومية بمنح وزارة الأوقاف قطعة أرض تخصص  
لأقامة المدائن اللازمة استكمالاً لما سبق لها فيه .

( ملف ٢٢٠/٢/٣٢ - جلسة ١٩٧٣/١/١٩ )





جريدة رسمية

---



جريدة رسمية

قاعدة رقم ( ٤٧٧ )

المبدأ :

الجريدة الرسمية — نفقات النشر في هذه الجريدة — الجهة التي تتحمل هذه النفقات — هي الجهة طالبة النشر وحدها باعتبارها هي التي تماقت مع الهيئة العامة للطابع الأميرية دون الجهة المستفيدة من القرارات المنشورة ما دامت تفي ذات علاقة بالنشر .

ملخص الفتوى :

طلبت الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية تحصيل قيمة نفقات نشر بعض القرارات المنفذة للقاتون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦٠ في شأن التزامات النقل العام للركاب بالسيارات في مدينة القاهرة .

وقد عرض هذا الطلب على لجنة تصفية التزامات شركات الأوتوبيس فقررت بجلسة ٢ من مايو سنة ١٩٦١ أن تحصل مؤسسة النقل العام لمدينة القاهرة هذه النفقات نظرا لأن تلك القرارات تخص المؤسسة ، يشاطرهم في ذلك موظفوا أو عمال أى شركة أو هيئة أخرى قد ترتبط معها بأية رابطة من الروابط القانونية ما دام هؤلاء الموظفون والعمال لا تربطهم بالشركة الأولى رابطة قانونية يصدق عليهم في ظلها وصف الموظف أو العمال فيها .

وإذا كان من الثابت من استقراء العقد المبرم بين بنك مصر وشركة فنادق هيلتون العالمية في ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، والعقد المبرم بين شركة مصر للفنادق وبنك مصر في ٢١ من يولية سنة ١٩٥٥ ، أن شركة مصر للفنادق تمتلك فندق النيل هيلتون وقد أجرته لشركة فنادق هيلتون العالمية بشروط خاصة ولدة محدودة وهذه الشركة الأخيرة منفصلة من الشركة الأولى ذات شخصية اعتبارية مستقلة وذمة مالية

متميزة وتختص بموظفيها وعملها الذين يمارسون العمل لحسابها في الفندق خلال فترة استئجارها وإدارتها له ، دون أن تقوم بينهم وبين شركة مصر للفنادق أية رابطة وظيفية أو علاقة عمل أو أية تسمية على أى نحو ، فانهم بالتالى وقد انتفى عنهم وصف الموظف أو العامل بشركة مصر للفنادق ، لا يدركون خطأ من أرباحها أو يثبت لهم حق النيل في مجلس إدارتها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى عدم احتية موظفى وعمل فندق النيل هيلتون في المطالبة بمصيب في أرباح شركة مصر للفنادق وبالتثيل في مجلس إدارتها .

( فتوى ٦٢٧ في ١٠/٢ / ١٩٦٢ )

## جمع بين وظيفتين

### الفصل الاول : ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين .

اولا : طالما لم يكن يشغل احدى الوظيفتين بطريق التعمين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .

( ا ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعمين دون التذب .

(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حالة الاعارة .

(ج) امثلة لعائلات نواب واعزله ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين .

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة مؤقتا لا يسرى على هذا العمل حظر انجمع بين وظيفتين .

ثالثا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتهاء علاقة التسمية التي هي جوهر كل من الوظيفة وفقد العمل الفردي .

رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعمين باحد اشخاص القانونين الدوائى العام .

خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المسمى أو عدم تقاضى الاجر .

سادسا : الترخيص بالعمل في جهة خاصة .

سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية .

ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الادارية .

### الفصل الثاني : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .

### الفصل الثالث : حالات يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .



## الفصل الأول

### ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين

أولاً : طالما لم يكن شغل إحدى الوظيفتين بطريق التعيين فإن حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى :

قاعدة رقم ( ٤٧٨ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - عدم مريان هذا الحظر على ممثل ديوان المحاسبة في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي لأن هذا التثليل لا يعتبر تعييناً .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١١ من القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٦٠ على أن « يمدد بمراجعة حسابات البنك سوريا إلى مراقبين يعينهما ويحدد اتعاها وزير الاقتصاد على أن يمثل أحدهما ديوان المحاسبة بناء على ترشيح من رئيس الديوان ، وتقوم هذه المراجعة مقام مراقبة ديوان المحاسبة » . وبناءً على هذا النص أن يتولى مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي مراقبان أحدهما يمثل ديوان المحاسبة ومن الطبيعي أن يكون هذا المراقب موظفاً بديوان المحاسبة إذ ليس من المنقول أن يمثل الديوان شخص من غير رتبته ، فضلاً عن ذلك فإن مراجعة حسابات الهيئات العامة تدخل في اختصاص ديوان المحاسبة ، وقد رأى الاستعانة من مراجعة الديوان لحسابات البنك المركزي والبنك الأهلي بهذا النظام الذي حرص على الإبقاء على أشراف ديوان المحاسبة في شخص المراقب الذي يرأسه رئيس الديوان .

وعليه يتعلق بضموع هذا العمل لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فإن المادة الأولى من هذا القانون تنص على أنه « لا يجوز أن يعين

اي شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » . ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين مختلفتين يعين فيهما الشخص في ان واحد ، فلذا كان العمل الذي يعهد الى الموظف متصلا بأعمال وظيفته ولو كان ادائه خارج نطاق عمله الاصلى لان عمل الموظف في هذه الحالة يعتبر امتدادا لعمله الاصلى ولا يعتبر في هذه الحالة معينا في وظيفة أخرى مع وظيفته الاصلية ، وعلى مقتضى ذلك فان تعيين موظف من موظفي ديوان المحاسبات مراقبا مثلا للديوان في البنك المركزي او البنك الاهلى لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى باى من البنكين اذ روى في اصدار هذا القرار وصف بعين في الموظف وهو ان يكون موظفا في ديوان المحاسبات ، ومن ثم فان قيام مثل هذا الموظف بعملية المراجعة في البنك المركزي او البنك الاهلى يعد امتدادا لعمله الاصلى في الديوان ولا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان يمثل ديوان المحاسبة في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الاهلى يجب ان يكون من موظفي الديوان وان عمله هذا لا يخضع للحظر المنصوص عليه في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ » .

( انتهى ٦٨٤ في ١٢/٢١ / ١٩٦١ )

( ١ ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعمين دون التذبح :

قاعدة رقم ( ٤٧٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
— قيام بعض موظفي وزارة الإسكان والمرافق بالإشراف والمراقبة على ألعاب اليسر بكازينو المتنزه والمقطم نظير أجر إضافي — اعتبار ذلك ندبا لا يخضع لحكم حظر الجمع .



### ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص فى آن واحد ، ومن المسلم أن التعيين هو اسناد الوظيفة الى شخص لينهى بأعمالها بمسئله دائمة مستقرة وفى هذا الخصوص يخطف التعيين عن النذب على ما يستفاد من المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، فالنذب هو شغل موقوف للوظيفة فبتلك الجهة الأصلية الفناء نذب موظفها فى أى وقت من الأوقات ، ومن ثم فإن نذب الموظفين بالتعيين يعمل فى غير جهاتهم الأصلية فى غير أوقات العمل الرسمية لا يعتبر تعيينا فى أكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ويعتبر قيام بعض الموظفين بوزارة الإسكان والمرافق بأعمال التفتيش والمراقبة على ألعاب الميسر فى كازينوهات المنقرة والمتطم قريبا بأعمال إضاحية بطريق النذب ، ذلك أن طبيعة عملهم تقتضى القيام به فى هذه الأماكن وفى الأوقات المحددة لمراقبة اللعب والتأكد من سلامة الحصيله والأناقة التى تؤهل الى الوزارة ، وهذا العمل يقومون به لصالح الوزارة المتعاقدة مع الشركات المساهمة للتصميم والإنشاءات السياحية ، ومن ثم فإن مراقبة اللعب من جانب الوزارة بوساطة نذب هؤلاء الموظفين لا ينصرف أثرها الى الجهة التى يباشرون رقابتهم فيها وإنما ينصرف الى وزارة الإسكان والمرافق وإن كان العمل يؤدى خارجها وهو أمر راجع الى طبيعة العمل ذاته ولا تخرج هذه الصورة من كونها ندبا وفقا لأحكام المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية المصوبة الى أن نذب موظفى وزارة الإسكان ( ٣ - ٦٢ - ج ١٢ )

والمرافق ومحافظتى القاهرة والإسكندرية لمراقبة اللعب الميسر بكل من  
كازينو المنتزه وكازينو المقطم لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( نوى ١٨٣ فى ١٩٦١/١٢/٢١ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٠ )

#### المبدأ :

عدم جواز الجمع بين وظيفتين المنصوص عليه فى المادة الأولى  
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - فاصر على التمييز دون النذب .

#### ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه  
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
ويستفاد من هذا النص أن المشرع إذ عيّر بكلمة ( تعيين ) فهو قد قصد  
إلى معنى أضيق من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص وهو استئثار  
الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة يعوالم المرفق بحيث يخلص لخدمة  
تسلط الموظف نسلطاً دائماً لا تتهدده إرادة خارجية من إرادة الجهة  
مقدمة الوظيفة . ومن ثم ولما كان النذب نظماً مؤقتاً بطبيعته وبذلك  
يجانب التعيين فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ ، ومن ثم فلا يسرى فى شأنه الحظر الذى قرره تلك المادة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى  
والتشريع إلى جواز الجمع بين الوظائف الأصلية بإدارة التفتيش انضامى  
لوزارة العدل والعمل بمكتب الأمن بطلب الوزارة عن طريق النذب .

( نوى ١٤٨ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

### قامعة رقم ( ٤٨١ )

#### المبدأ :

الجميع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١.  
— الجميع بين عضوية هيئات التدريس بالجامعات وبين التنب للمعلم  
بالاصلاح الزراعى — جاز لأن التنب مؤقت فلا يعتبر تعييناً فى وظيفة  
أخرى فى مفهوم ذلك القانون .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .  
ويؤخذ من هذا النص ان المشرع يحظر الجميع بين وظيفتين يعين فيها  
الشخص فى آن واحد ، والتعيين فى الوظيفة هو استئجارها لشخص يقوم  
بامثلها بصفة دائمة مستهرة وفق النظم والقواعد المقررة فى الجهة التى  
تتبعها الوظيفة وهو فى ذلك يختلف عن التنب الذى نظمت أحكامه المادة  
٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ،  
ذلك لأنه يقوم على شغل مؤقت للوظيفة أو تكليف بأعمال معينة محدودة  
لفترة محدودة ومن ثم فلا يعتبر تعييناً فى وظيفة أخرى فى مفهوم القانون  
١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

فإذا كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منتدبين للمعلم فى وزارة  
الاصلاح الزراعى فى غير اوقات العمل الرسمية وليسوا معينين فى وظائف  
أخرى فضلاً عن وظائفهم الأصلية بالجامعة ومن ثم فإن ندبهم لا يخضع للحظر  
النصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( مئوى ١٨١ من ١٩٦١/١٢/٢١ )

### قامعة رقم ( ٤٨٢ )

#### المبدأ :

الجميع بين وظيفتين أو أكثر طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة  
١٩٦١ — عدم سريان حظر الجميع المنصوص عليه فى هذا القانون على

نائب موظفي الوزارات والمصالح للعمل في المؤسسات العمالية لأن النقيب  
موتوت بطبيعته .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
« لا يجوز أن يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة  
أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا  
النص ، أن المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين يمين نيهما الشخص في آن  
واحد وغنى عن البيان أن التمين في الوظيفة هو اسنادها لشخص ينهض  
بأعمالها على سبيل الدوام والاستقرار وفق النظم والتواعد المقررة ،  
وحكمة هذا النص في لمساح مجال العمل لأكثر عدد من المواطنين ،  
فلذا استندت الوظيفة إلى شخص على غير مقتضى هذا الأصل فإن اسناد  
الوظيفة في هذه الحالة لا يعتبر تميينا يحظورا وإنما مجرد شغل بموتوت  
الوظيفة ويدخل في هذه الصورة نقيب الموظفين للعمل في غير جهاتهم  
الأصلية في غير أوقات العمل الرسمية ، طبقا للمادة ٥٠ من القانون  
رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فالنقيب في هذه الحالة  
موتوت بطبيعته ولتلك الجهة الأصلية إلغاء نقيب موظفيها في أي وقت من  
الأوقات ، ومن ثم يكون نقيب الموظفين بصفة دائمة للعمل في جهات أخرى  
غير الجهات التي يصلون فيها أصلا لهم إجماعا طبيعة النقيب .

لما النقيب الموتوت فهو جاز قانونا ولا يعتبر تميينا في الوظيفة  
التي يتم النقيب للقيام بأعمالها في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
المشار إليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن النقيب بطبيعته  
لا يكون إلا موتوتا وأنه يجوز لمؤسسة صندوق طرح النهر وأكله نقيب بعض  
موظفي الإدارات والمصالح نقيباً موتوتا ، ولا يخضع النقيب في هذه الحالة  
للحظر المنصوص عليه في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٧٨ في ١٩٦١/١٢/٢٠ )

قاعدة رقم ( ٤٨٢ )

المبدأ :

جمع بعض موظفي إدارتي الحسابات والتفتيش بالبنك الصناعي بين وظائفهم والانتدب بعض الوقت للعمل في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك - لا يعطى هذا الجمع مظهورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظائف المراجعين بإدارة الحسابات بالبنك الصناعي الى جانب انتدابهم طول الوقت او يومين في الاسبوع في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك وهو امر يقتضيه حفظ الضمانات التي تعتمدها الشركة المذكورة لضمان تحقيق الغرض من القرض الممنوح لها من البنك وذلك بمصفة مؤقتة الى حين انتهاء أجل هذا القرض ، وهناك ارتباط بين وظائفهم وبين المهمة المنتدبين من أجلها .

ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في شأنهم ، اذ ان جميعهم مندوبون للعمل بشركة تنمية الصناعات الكيماوية بحكم وظائفهم .

( انتهى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٤٨٤ )

المبدأ :

شغل وظيفة باحث اقتصادي بإدارة بحوث البنك الصناعي مع التندب طول الوقت ووظيفة سكرتير في مكتب رئيس وعضو مجلس الإدارة المنتخب والقيام بأعمال سكرتيرية مجلس إدارة البنك وشغل وظيفة عضو في مكتب القرض الأمريكي بمصفة مؤقتة - عدم اعتبار هذا جميعا مظهورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

لما كان الموظف المعين في وظيفة يلحق اقتصادي بإدارة الهجوت بالبنك الصناعي والمنتدب طول الوقت سكرتيرا فنيا لمكتب رئيس وعضو مجلس الإدارة المنتدب ويقوم بأعمال سكرتيرية مجلس الإدارة بالبنك طبقا لما جرى عليه العرف في آتيناك من مهام السكرتير الفني لمكتب العضو المنتدب بأعمال سكرتيرية بمجلس الإدارة . وبضلا عن ذلك فهو عضو فني بمكتب القرض الأمريكي بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور . وليس هناك ارتباط بين المصلين الأول والثاني وبين الآخر .

ولما كان يقوم بعمل سكرتير فني لمكتب رئيس مجلس الإدارة عن طريق التندب ويقوم بسكرتيرية مجلس الإدارة بحكم وظيفته كما ان عضويته لمكتب القرض الأمريكي بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور ، ومن ثم لا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين وظيفتين مدير إدارة الإقراض بالبنك الصناعي بصفة أصلية ومدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة - لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظيفة مدير إدارة الإقراض بالبنك الصناعي بصفة أصلية ، والقيام بعمل مدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة لحين تعيين مدير جديد للتشابة بين المصلين ، وبهذا العمل الأخير يعتبر ندبا ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في القانون سالف الذكر .

( فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٦ )

المبدأ :

شغل وظيفة وكيل إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية - العمل في المؤسسة المصرية العامة للبئوك بطريق النئب - لا يعتبر جمعا بين وظيفتين في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
ملخص الفتوى :

إذا كان التسمين في وظيفة وكيل إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية مع النئب للعمل طول الوقت بالمؤسسة المصرية العامة للبئوك ، وليس هناك ارتباط بين العملين ، ومن ثم فإن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه لا يسرى في هذه الحالة .  
( فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٣ )

### قاعدة رقم ( ٤٨٧ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفة محاسب بإدارة السلفيات بالبنك الصناعي بصفة أصلية وسكرتيرة لجنة المديرين - لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إن التسمين في وظيفة محاسب بإدارة السلفيات بالبنك الصناعي بصفة أصلية إلى جانب القيام بعمل سكرتيرة لجنة المديرين وهي لجنة داخلية يقتضيها حسن سير العمل بالبنك لا يعتبر جمعا بين وظيفتين ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية إلى عدم سريان الحظر الوارد بالقانون المشار إليه في هذه الحالة إذ أن القيام بسكرتارية لجنة المديرين يعد تعباً في غير أوقات العمل الرسمية .

( فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٤٨٨ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
نخب احد موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية  
الزراعية في غير اوقات العمل الرسمية - عدم سريان الحظر المتصوص  
عليه في القانون على هذه الحالة لان النخب مؤقت بطبيعته .

بالشخص الفسوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على  
انه « لا يجوز ان يعين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء  
في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الهيئات  
او الجمعيات ، ويؤخذ من هذا النص ان المشرع ، اذ عبر بكلمة يعين ،  
بالمقصود ان هو استقرار الموظف بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه  
نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون ان يتقيد هذا النشاط من حيث  
دوامه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التي تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة  
السيد / ..... لان النخب الذي بينت احكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو نظام مؤقت بطبيعته ،  
يجالى التعيين الذي قصد اليه المشرع في مفهوم نص المادة الاولى من  
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

وتنص المادة ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر في ١٧  
من اكتوبر سنة ١٩٦١ باصدار لائحة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي  
على جواز نخب موظفي الحكومة للعمل في المؤسسات الامر الذي يعتبر معه  
الموظف بوزارة الشؤون الاجتماعية منتدبا للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية  
الزراعية في غير اوقات العمل الرسمية ومن ثم لا يعتبر جليعا لاكثر من وظيفة  
في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

( فتوى ٨٨ في ١٩٦٢/١/٢٩ )



(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حالة الإعارة :

قاعدة رقم ( ٤٨٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
إعارة أحد موظفي وزارة التكوين للميل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط -  
عدم اعتبار الإعارة تعيينا في حكم ذلك القانون فلا يسرى عليها الحظر  
المنصوص عليه فيه .

ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
« لا يجوز أن يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة  
أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
وباستناد من هذا النص أن الحظر المنصوص عليه لا يقوم إلا حيث يكون  
الشخص ميمنا في أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التي أوردها النص  
المشار إليه . واذ مبر المشرع بكلمة « يمين » فهو قد قصد إلى معنى آخر  
من مجرد استناد الوظيفة إلى الشخص وهو استقرار الموظف في الوظيفة  
بصورة دائمة بحيث يخلص الجهة الممين فيها نشاطه بصورة دائمة لا يتهدد  
استمرارها تطبيقه على إرادة جهة خارجية عنها .

ومن حيث أن الإعارة تخالف مفهوم التعيين على الوجه السالف  
الإشارة إليه إذ هي نظام من مقتضاه أن يقوم الموظف الممار بالميل في  
الجهة الممار إليها لمدة محددة متخليا بذلك عن أعباء وظيفته الأصلية  
وهي بهذه المثابة تعتبر شغلا مؤقتا للوظيفة يجوز لكل من الجهة الممارسة  
أو المستعمرة أن تنتهي في أي وقت من الأوقات ، كما أنها لا ترتب للموظف  
الممار حقا في الوظيفة التي أعير إليها بحيث يجوز له بإرادته المنفردة أن  
يختار البقاء فيها طبقا لما تقتضيه المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥  
لسنة ١٩٦١ لهذا لا تدخل الإعارة في نطاق التعيين المحظور المنصوص  
عليه في القانون المشار إليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للنقوى والتشريع الى انه ليس ثمة مانع من إحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحول دون اعارة المهندس الزراعى بوزارة التكوين للمعمل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) .

( نقوى ١٤٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

قاعدة رقم ( ٤٩٠ ) .

#### المبدأ :

اعارة — القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها — نصه فى مادته التاسعة على انه لا يجوز لمديرى الإدارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين أى عمل آخر — هذا النص لا يودى الى حظر الاعارة من هذه الوظائف الى وظائف أخرى — أساس لذلك — مثال : جواز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل الهوى للركاب الى الحراسة العامة .

#### نص القانون :

ان نص المادة التاسعة من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ينص على انه « لا يجوز لمديرى الإدارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين أى عمل آخر .. » وذلك مفاده ان القانون يحظر على العاملين المذكورين فى النص الجبع بين وظائفهم وبين أى عمل آخر ، توفيراً للضمانات لهم ورغبة فى ابعاد المظنة عنهم ، فمناط الحظر هو الجبع بين احدى هذه الوظائف وبين أى عمل آخر ..

ومن حيث ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص فى المادة ٤٦ منه على انه « عند اعارة احد

العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز شغل هذه الوظيفة بصفة مؤقتة على أن تضى عند عودة المعار . . . » كما ينص نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ في المادة ٣٥ منه على أنه « . . . يجوز شغل وظيفة المعار على أن تضى عند عودته . . . » ومن المقرر طلباً لهذه النصوص أن الاعارة تقطع الصلة بين المعار والوظيفة التي أُمِر منها طوال مدة الاعارة ، فهو يتغلى في هذه المدة عن وظيفته ويعتبر ماعلاً في الجهة المعار إليها ، ويخضع لفظتها المالية والإدارية وعلى هذا الأساس ملته في حالة الاعارة لا يتصور وجود الجمع بين الوظيفة المعار منها والوظيفة المعار إليها ما دام أن المعار لا يشغل إلا وظيفة واحدة هي الوظيفة المعار إليها ولا يقوم بغير أعبائها .

وتبعاً لما تقدم فإن نص المادة التاسعة فيما قرره من حظر الجمع بين الوظائف المنصوص عليها لية وبين أي عمل آخر ، لا يؤدي إلى حظر الاعارة من هذه الوظائف إلى وظائف أخرى ، لعدم تحقق الجمع المحظور في هذه الحالة .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه يجوز اعارة مدير إدارة مرابطة حسابات مؤسسة النقل البري للركاب إلى الحراسة العامة .

( ملف ٧٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧١/٥/١٢ )

( ج ) أمثلة لحالات نذب وإعارة ينتقى معها حظر الجمع بين وظيفتين :

قامعدة رقم ( ٤٩١ )

المجسدا :

عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالات الإعارة والتذب وما فى حكم التذب كالآذن الموقت بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية — أمثلة لحالات الإعارة ، إعارة احد موظفى وزارة التربية والتعليم للعمل بمعهد الدراسات العربية بجامعة الدول العربية لمدة سنتين — إعارة احد موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل بالمركز الثقافى التعاونى بالإسكندرية — أمثلة لحالات التذب : نذب مدير جامعة القاهرة للعمل مديرا لمركز تسجيل الآثار فى غير اوقات العمل الرسمية ، الآذن لأحد موظفى مراقبة المستخدمين بوزارة الإرشاد القومى بالعمل فى المسارح التابعة للوزارة فى غير اوقات العمل الرسمية ، نذب موظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية للعمل كمضويين منتدبين من قبل منطقة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة فى لجنة الإشراف على الخدمات التى تؤديها اللجنة النسائية لفنصين الصحة بالقاهرة .

بلفض القنوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص أن المخرج وقد عبر بكلمة « يمين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو المعنى المرامى فى التعمين بحيث يتوافر فى الوظيفة صفة الدوام والاستقرار ويحيث يكون جهد الشخص المعين خالصا للجهة الممين فيها دون أن يتوقف هذا النشاط من حيث دوابه واستمراره على ارادة جهة أخرى

غير الجهة المعين فيها الشخص . وعلى هذا فانه في كل حاله يكون استمرار نشاط الشخص في خدمة هذه الجهة معلقا بإرادة جهة أخرى فان شغل الشخص لهذه الوظيفة لا يعتبر تعيينا في مفهوم النص . ولهذا ، ولما كان النذب وهو نظام مؤقت بطبيعته يتوقف من حيث استمراره على ارادة الجهة المنتدبة فان الموظف المنتدب لا يعتبر في هذه الوظيفة ومن ثم لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ويتأسس على النذب ويأخذ حكمه الاذن بالعمل الذي تنظم أحكامه المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك انه وان كان الاذن بالعمل في الأصل غير موقوف بزمان معين الا انه ليس ثمة ما يمنع من أن يصدر الاذن موقوتا ببدء معينة وفي هذه الحالة يكون استمرار الموظف المسنون له بالعمل رهنا بإرادة الجهة مصدرة الاذن فهاخذ حكم النذب ، فلا يعتبر الموظف المسنون بالعمل طوال الفترة التي يعمل فيها بهذه المثابة جامعا لأكثر من وظيفة . ولا يختلف الحكم كذلك بالنسبة للإعارة ، فضلا عن أن الإعارة تكون لفترة معينة أي مؤقتة فالموظف المعار لا يعين في وظيفتين لأنه يقوم بعمل الوظيفة المعار اليها بتفخيا عن أعباء وظيفته الأصلية التي يجوز لتعيين عليها مدة الإعارة .

وبإعمال النظر المتقدم على الحالات المعروضة ، يكون طلب نجيب إعاره كل من الدكتور ..... الموظف من الدرجة الثالثة الفنية العالية بوزارة التربية والتعليم الى معهد الدراسات العربية ، وإعارة السيد ..... الموظف بوزارة الشؤون الاجتماعية الى المركز الثقافي التعاوني بالإسكندرية جائزا في ظل أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ دون أن يعتبر أي منهما جامعا لأكثر من وظيفة واحدة .

وكذلك الشأن بالنسبة لحالة مدير جامعة القاهرة بعد صدور قرار السيد وزير الثقافة والأرضاد القومي بندبة للعمل بمركز تسجيل الآثار في غير اوقات العمل الرسمية لمدة سنة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦١

ومن حالة الموظف بهراتبة المستخدمين بوزارة الثقافة والإرشاد القومي ويطلب الإذن له بالاشتغال في غير أوقات العمل الرسمية في المسارح التابعة للوزارة ، غانته متى كان الإذن بالعمل موقوتا ببدء معينه فانه على ما تقدم القول يأخذ حكم النقيب من حيث عدم مخالفته لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعن ترشيح الموظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية والمضامين المنتخبين من قبل منظمة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة في لجنة الإشراف على الخدمات التي تؤديها اللجنة النسائية لتحسين الصحة بالقاهرة ، والتي عهد اليها بأعمال المساعدات لمرضى الدرن بحافظة القاهرة ، فليسا كان المعمول عليه في ترشيحها لهذا الإشراف هو كونها موظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية فان عضويتها في هذه اللجنة هي في واقع الأمر امتداد لعملها الأصلي لأنها تسند اليها بحكم القانون ما دام ان القرار المقدم للإشراف المذكور يستلزم أن يكون من بين أعضاء اللجنة عضوان يمثلان الوزارة . هذا فضلا عن أن عضويتها لهذه اللجنة مؤقتة لأنها رهينة بانتهاء المهمة التي عهد بها الى الهيئة الاجتماعية . ولهذا لا يعتبر الموظفان المذكوران ، جامعين لأكثر من وظيفة في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الخيرية للقسم الاستشاري بجلستيها المنعقدتين الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على هذه الحالات .

( ملوى ٤٢٠ في ١٩٦٢/٦/٢٦ )

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة ،وقونا لا يسرى على هذا العمل ،خطر الجمع بين وظيفتين :

قامسدة رقم ( ٤٩٢ )

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام صيدلى باحدى المستشفيات الأهلية بعمل صيدلى باحدى الجمعيات التعاونية — وجوب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بمزاولة المهنة في الخارج ،وقونا فيلغز حكم النذب ولا يسرى عليه الخطر — وبين ما اذا كان الترخيص دائما فيعتبر في حكم الوظيفة ويسرى عليه الخطر .

للخمس القسوى :

طلب مجلس مدينة طهطا الموافقة على انتداب الدكتور (.....) الصيدلى بالمستشفى الأمري لكى يعمل صيدليا بالجمعية التعاونية للعلاج والصيدلية بمدينة طهطا نظرا لأن الجمعية في بداية نشأتها ولا يتيسر لها من الناحية المالية تعيين صيدلى بها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ — فاستبان لها أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « لا يجوز للموظف أن يؤدي أى عمل للغير بمرتب أو بكتابة ولو في غير اوقات العمل الرسمية على أنه يجوز للوزير المخصص أن يلائن للموظف في عمل معين بشرط أن يكون ذلك في غير اوقات العمل الرسمية » .

وفيما يتعلق بالترخيص بالعمل تجب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بالعمل ،وقونا بدة معينة ، فيلغز حكم النذب ، ولا يسرى عليه الخطر

الوارد بنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وبين ما إذا كان غير موقوف ببدء معينة فيعتبر وظيفة .

ولذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه يجوز للوزير المختص : إذن للميدلى المختور بالعمل فى غير أوكلت العمل الرسمية بالجمعية التعاونية للعلاج على ان يكون نخبه موقوفوا ببدء معينة .

( فتوى ٨٨٢ من ١٩٦٢/١٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٢ )

#### المبدأ :

الاجماع بين اكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام احد مساعده البكتريولوجى بجامعة عين شمس بعمل التحليلات الطبية اللازمة لمرضى مستشفى صيدناوى ومستشفى أجهزة فى معمله الخاص تنظيم مكافأة شهرية بناء على ترخيص صادر له من جامعة عين شمس بزاولة المهنة فى الخارج — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة ما دام الترخيص لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موقوفوا وفقا للمادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى .

ولما كان قيام الطبيب المرخص له بزاولة المهنة فى الخارج بتحليلات طبية لمرضى مستشفى معين تنظيم مكافأة شهرية ينشأ علاقة عمل بين الطبيب من ناحية والمستشفى من ناحية أخرى ، ولا يفر من الأمر شيئا ان يكون قيام الطبيب بعمل التحليلات الطبية للمستشفى التى تعاقده



على العمل لديها في ميادته الخاصة وليس في مقر المستشفى لأن ذلك لا يعدو أن يكون تمييزا لمكان تنفيذ عقد العمل ولا يمس جوهر العلاقة القائمة بين الطبيب والمستشفى طالما أن الطبيب يلتزم بإدراك كل ما تمهد إليه به بأنسنتشى من تحليلات نظير اجرة شهرية معينة .

وقد نصت المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات وهي بصدد وضع قواعد الترخيص لأمضاء هيئة التدريس بمزاولة المهنة خارج الوظيفة على أن « يكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويجوز سحب هذا الترخيص في أي وقت اذا خولعت شروطه ».

وقد انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى الى أن الترخيص بالعمل اذا ما صدر موقوتا بزمان معين فانه يأخذ حكم النذب لاحتداد طبيعة كل منها وهي التاقية ولا يعتبر بالتالى تمييزا في مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع الى عدم انطباق الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الطبيب المشار اليه .

( فتوى ٨٨٠ في ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٤ )

المبدأ :

الجميع بين وظائف الشركات وفقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - قيام موظف بشركة مصر للفرزل والتسيج بالمطلة الكبرى بغزو مشتريات الاقطنان بطنطا بصنة عارضة - عدم مريان الحظر المتوصى عليه في ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة ( م - ٦٤ - ج ١٢ )

أو من المؤسسات الصناعية أو من الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة في حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج من نطاق هذا الحظر الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى إذا كان موقوتا بمدة معينة .

وإذا كانت شركة النصر للغزل والرفع بطنطا تستعين بالسيد ( ٠٠٠٠٠ ) الموظف بشركة مصر للغزل والنسيج بالحلة الكبرى لفرز مشترياتها من الأتطنان لتحديد رتبها ومواصفاتها الفنية ولن عملية الشراء وأن كانت تقع في موسم الحليج إلا أنها غير منتظمة سواء من ناحية الكمية المشتراة أو وقت الشراء ولن الشركة تحتاج بعض الاستشارات الفنية إخطات القطن وذلك بصفة عارضة ويقيم السيد / ( ٠٠٠٠٠ ) بهذه الأعمال في غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى من الشركة مكافأة محددة بحد أقصى ويستفيد من ذلك أن عمله لدى شركة النصر للغزل والرفع موقوت بمدة معينة ومن ثم لا يسرى في شأنه الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

( فتوى ٩٢٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٤٩٥ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
إعارة بعض ضباط الاحتياط ودراسات الفتوة للقيام بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والأجنبية وتنبأ آخرين منهم لتدريس هذه المادة بالمدارس الأميرية وإعطاء دروس إضافية بالمدارس الأجنبية أو الخاصة -  
عدم سريان الحظر على حالة الإعارة والترخيص المؤقت لأن كلا منهما موقوت وسريته على حالة الترخيص إذا لم يكن موقوتا .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن المشرع اذ عبر بلفظه « يعين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستغنى عنها التفتت اى بصورة تكشف عن ان الجهة راعت ان يخلص لها نشاط الموظف نشاطا دائما بنوام الغرقى دون ان يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه لارادة جهة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة . وعلى هذا ولما كان كل من الاعارة والندب نظاما مؤقتا بطبيعته ويجالى التعيين بالمعنى المفهوم فى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . ولهذا لا يعتبر الموظف ألعار او المنتدب جاعها لأكثر من وظيفة .

فاذا كان الثابت ان بعض ضباط الاحتياط وكذا مدرسات الفتوة يقومون بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والأجنبية ، بعضهم معار للمدارس الكبيرة حيث يقوم بتدريس هذه المادة ويتقاضى مرتبه من المدرسة المعار اليها ، والبعض الآخر يقوم بتدريس مادة الفتوة بأحدى المدارس الأميرية وينتدبون لتدريس حصص اضافية لهذه المادة بأحدى المدارس الأجنبية أو الخاصة نظير مكافأة .

فانه يبين ان الموضوع المعروض ذو شقين ، الأول خاص بالضباط والمدرسات المعارين الى المدارس الخاصة والأجنبية والثانى خاص بالضباط والمعمرسات المنتدبين الى تلك المدارس فى غير أوقات العمل الرسمية .

ومن حيث أنه من الشق الأول ، ولما كانت الاعارة نظاما مؤقتا بطبيعته ومن ثم فهو يجالى التعيين بالمعنى الذى قصد اليه الشارع فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ولهذا فان هؤلاء الموظفين لا يعتبرون جاععين لأكثر من وظيفة واحدة .

أما من الشق الثاني ، فإنه يضمن بإدىء ذى بدء بحث التكييف القانونى لعمل ضباط ومدرسات الفتوة فى المدارس الخاصة فى غير أوقالت العمل الرسمية ، وما إذا كان يعتبر ندبا أم ترخيصا بالعمل ، وفى ضوء هذا التكييف يتحدد وضعهم بالنسبة للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

والنقطة الذى يبينت أحكامه المادتان ١٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يجوز إلا فى ذات الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها الموظف أو فى وزارة أو مصلحة أخرى ، ومن ثم فإن قيام الموظف بالعمل فى غير أوقالت العمل الرسمية فى خارج نطاق الوزارات والمصالح الحكومية لا يعد ندبا وإنما يعتبر ترخيصا بالعمل وفى نص المادة ٧٨ من قانون موظفى الدولة .

وعلى مقتضى هذا النظر ، ولما كان ضباط ومدرسات الفتوة يعملون فى غير أوقالت العمل الرسمية فى مدارس خاصة أو أجنبية — وهى ليست جهات حكومية — فإنهم لا يعتبرون منتدبين إلى هذه الجهات وإنما مرخص لهم بالعمل فى غير أوقالت العمل الرسمية .

والأصل فى الترخيص أنه غير مؤقت بزمان معين ومن ثم يعتبر الموظف المرخص له بالعمل فى جهة من الجهات جاعبا لأكثر من وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، إلا أنه إذا كان الترخيص مؤقتا أى لمدة محددة ، فإنه يأخذ حكم النقط فى صدد تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لاتعداد الحكمة فى كل من النظامين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على ضباط ومدرسات الفتوة المعارين للممل بالمدارس الخاصة والأجنبية إما من المرخص لهم منهم فى العمل بذلك المدارس فى غير أوقالت العمل الرسمية فإنه بما لم يكن الترخيص الصادر لأى منهم مؤقتا أى لمدة محددة فإنهم يعتبرون جالعين لأكثر من وظيفة واحدة ومن ثم تطبق عليهم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( تنوى ١٤٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

## قاعدة رقم ( ٤٦٦ )

### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
الترخيص لأحد أساتذة كلية الزراعة بجامعة القاهرة في الجمع بين وظيفته  
والعمل في الشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) لمدة عام  
بمقتضى قرار جمهورى صدر في هذا الخصوص - اعتبار هذا الترخيص  
في حكم النذب .

### ملخص الفتوى :

ان المسادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه :  
« لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء على الحكومة  
أو على المؤسسات المسماة لو على الشركات أو الجمعيات أو المنشآت  
الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين »  
فهو قد قصد إلى معنى آخر من مجرد استناد الوظيفة إلى الشخص وهو  
استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها انتقائيت  
أى بصورة تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف  
نشاطا دائما بشوام المرفق دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دواجه  
إرادة جهة خارجية بالنسبة إلى الجهة التى تقدم الوظيفة وعلى هذا فان  
النذب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته لا يخضع للحظر الذى فرضته المادة  
الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . ويقاس على النذب الترخيص  
كالمعمل إذا كان مؤقتا أى محددا بزمن معين لاتحاد العلة في كل منها ،  
ومن ثم فان الترخيص المؤقت يأخذ حكم النذب من حيث عدم تطبيق  
احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٤ الصادر في ٨ من إبريل  
سنة ١٩٦١ قد رخص بالجمع بين وظيفته المسماة والعمل في الشركة  
الزراعية للشرق الأوسط لمدة عام للدكتور ( . . ) وقد صدر موقوتا  
بمدة محددة وهى عام ، فهو يأخذ حكم النذب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتصميم الاستشارى للنقوى والتشريع على أنه يجوز للدكتور ( ... ) أن يجمع بين وظيفته كأستاذ بكلية الزراعة بجامعة القاهرة وبين العمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط ( مصر والسودان ) لمدة عام المرخص له بها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٤ لسنة ١٩٦١ .

( نقوى ١٤٤ مى ١٩٦٢/٢/٢٥ )

### قامعدة رقم ( ٤٩٧ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حالات الندب والإعارة — هى شغل موقت للوظائف ولا تعتبر من قبيل التعيين فيها لأن التعيين هو اسناد الوظيفة للموظف كى ينهض بأعبائها على سبيل الدوام والاستقرار — جواز الجمع فى هذه الحالة واستنيده .

#### ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويبين من هذا النص أن المشرع حظر الجمع بينوظيفتين يمين فيها الشخص فى آن واحد ، والتعيين هو اسناد الوظيفة الى الموظف كى ينهض بأعبائها على سبيل الدوام والاستقرار ، وهو يختلف فى ذلك عن الندب والإعارة فكلاهما يقوم على شغل موقت للوظيفة التى يندب الموظف أو يعار للقيام بأعمالها كما يستفاد من المواد ٤٨ ، ٥٠ ، ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم فلا يعتبر الموظف الذى يندب أو يعار للقيام بأعمال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية سميئا فى وظيفتين فى مفهوم المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليها .

وقد أكد المشرع بعد صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هذا الاتجاه فنص في السالكتين ٨ و ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١ بإصدار لائحة موظفي وعمال المؤسسات العامة على جواز نخب الموظفين وأعمالهم للعمل في المؤسسات العامة سواء من الحكومة أو من المؤسسات العامة الأخرى ولذلك فإن النخب والإعارة لا يعتبران تعييناً في مفهوم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كانت الحالات التي تمرضها الهيئة المصرية الإدارية لاصلاح الريف لا تخرج من حازت للنخب طول الوقت أو بعضه أو حالات إعارة فمن ثم لا تسري عليها أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( ملئى ٩٨٢ في ١٢/٢١ / ١٩٦١ )

#### قاعدة رقم ( ٤٩٨ )

##### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة - - - عدم اعتبار الترخيص للموظف بالعمل في جهة أخرى لمدة مؤقتة جعماً بين وظيفتين - - - أساس ذلك - - - مثال : الترخيص لسكرتير مدرسة بالعمل في جمعية خيرية في غير أوقات العمل الرسمية .

##### ملخص الفتوى :

نصت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » في حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ، ومن ثم يخرج من نطاق الحظر المشار إليه في هذه المادة الترخيص للشخص في العمل لدى جهة غير التي كان يعمل بها أصلاً متى كان هذا الترخيص مؤقتاً لمدة معينة .

وعلى هذا لا يعتبر الترخيص لسكرتير مدرسة الصناعات الاعدادية  
بالهزم في العمل لدى جمعية تحسين الصحة بالهزم في غير اوقات العمل  
الرسمية ، اذا كان هذا الترخيص موقوتا ببدء معينة جعما بين وظيلتين  
ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .  
( فتوى ٩٣٩ في ١٢/٢٠ / ١٩٦٢ )

- قاعدة رقم ( ٤٩٩ ) -

### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
- قيام بعض عمال مهمل التكرير الحكومي بالسويس بالعمل في إحدى  
دور السينما بالسويس في غير اوقات العمل الرسمية بمقتضى ترخيص -  
جواز هذا ما دام الترخيص موقوتا ولا يسرى الحظر المنصوص عليه  
في ذلك القانون .

### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه  
« لا يجوز أن يجمع أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة  
او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت  
الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة في حكم  
هذا القانون هو قيام الشخص بمهمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات  
المنصوص عليها في المادة الأولى ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص  
عليه في هذه المادة الترخيص للشخص بالمهمل لدى جهة أخرى اذا كان  
موقوتا ببدء معينة .

لذا كان عاملان من عمال مهمل تكرير البترول الحكومي بالسويس  
يميلان في غير اوقات العمل الرسمية باحدى دور السينما بالسويس  
بمقتضى ترخيص في ذلك من مدير المهمل .

واذا كان الترخيص لهما في العمل في هذه السينما موقوتا ببدء معينة  
فلا يسرى في شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .  
( فتوى ٩٢٧ في ١٢/٢٦ / ١٩٦٢ )



قامصة رقم ( ٥٠٠ )

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
- جمع طبيب وممرض يعملان بشركة السكر والتقطير المصرية بين عملهما  
هذا وبين الإشراف الطبى على موظفى وعمال الشركة العامة لاستصلاح  
الأراضى - جواز هذا الإشراف ما دام بصفة مؤقتة .

ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه  
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت  
الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم  
هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات  
المنصوص عليها فى المادة الأولى المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق  
الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى  
جهة أخرى إذا كان مؤقتا بمدة معينة .

وإذا كان الدكتور والممرض التابع له يعملان أصلا لدى شركة السكر  
والتقطير المصرية ، وقد اتفقت معها الشركة العامة لاستصلاح الأراضى  
على الكشف على موظفيها وعمالها وعلاجهم بمقابل مكافأة شهرية فى  
عيادة الطبيب الخاصة وفى غير مواعيد العمل الرسمية بشركة السكر ،  
ومن ثم لئلا يعتبران مرخصا لهما من شركة السكر فى العمل لدى  
الشركة العامة لاستصلاح الأراضى .

وإذا كان الترخيص الصادر للدكتور ..... والممرض التابع له  
فى العمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضى مؤقتا بمدة معينة فلا  
غلا يسرى فى شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ..

( ملغى ٩٢٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦ )

قاعدة رقم ( ٥٠١ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعي أو عضوية المكتب الفني وبين عضوية لجنة القرض الأمريكي — لا يعد جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

ان الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعي او عضو المكتب الفني لوكيل البنك وبين عضوية لجنة القرض الأمريكي وهي لجنة داخلية والعمل فيها مؤقت بانتهاء أجل القرض المذكور ، لا يعد جمعا بين وظيفتين ، ومن ثم لا يبرى عليه الحظر الوارد بالقانون المشار اليه في هذه الحالة لان عضوية لجنة القرض الأمريكي لا تعد وظيفة كما ان هذا العمل مؤقت بانتهاء أجل القرض .

( ملغى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٥٠٢ )

المبدأ :

مدير ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي — جمعه بين هذه الوظيفة وعضوية مجلس ادارة المؤسسة العامة للتكليف والطباعة والنشر وعضوية مجلس ادارة البنك الصناعي والهيئة العامة لدعم الصناعة ووظيفة مستشار اقتصادي بجريدة الأهرام وسكرتري لجنة الإدارة بمعهد الدراسات المصرفية — عدم اعتبار ذلك جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١. على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة

أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة بحكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج من نطاق هذا الحظر المنصوص عليه في هذه المادة ندب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التي يعمل بها أصلا أو الترخيص له في العمل فيها لمدة مؤقتة ، كما يخرج من نطاق هذا الحظر عضوية مجالس إدارة المؤسسات العامة والشركات واللجان إذ لا يعتبر ذلك شغلا لوظيفة مادامت أي من هذه المناصب لا تتدخل في التنظيم الإداري للهيئة أو المؤسسة أو الشركة .

ويتطابق ما تقدم على الحالات الآتية يبين ما يأتي :

١ - أن تعيين الموظف بوصفه مدير إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية - ويعمل مفضوا بمجلس إدارة المؤسسة العامة للتكاليف والنشر والطباعة - وعضوا بمجلس إدارة البنك الصناعي بقرارين جمهوريين ومستشارا اقتصاديا بجريدة الأهرام . باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا في لجنة إدارة لمعهد الدراسات المصرفية ، فبايل مكانة شهرية أوقف صرفها منذ صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، كما أنه مضو في الهيئة العامة لدعم الصناعة بمقتضى قرار وزارى ، وليس هناك ارتباط بين هذه الأعمال .

ولما كانت عضوية مجلس إدارة المؤسسة العامة للتكاليف والنشر والطباعة أو مجلس إدارة البنك الصناعى أو الهيئة العامة لدعم الصناعة لا تعتبر وظيفة بالمعنى المقصود من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ، كما يعتبر عمل السيد الدكتور كمستشار اقتصادى لجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا للجنة الإدارة لمعهد الدراسات المصرفية ندبا في غير أوقات العمل الرسمية . ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( انتهى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢ )

## قاعدة رقم ( ٥٠٣ )

### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — عدم انطباق احكامه على قراء سورة الكهف بوزارة الاوقاف — أثر ذلك — حقهم فى الجمع بين قراءة القرآن فى مقارىء الوزارة والعمل فى اية وظيفة اخرى فى الحدود وبالتقيود التى نص عليها القرار الوزارى رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ بتنظيم المقارىء .

### ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى .. » .

ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء خدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل ، فالمعبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة طالما كانت الخدمة أو العمل مؤقتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، وأما عن استقرار الخدمة فالمعبرة فيه هو استقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن الوظيفة فلما عن التصيين فإن استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل فى ذاته على أن المشرع قصد معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، اذ ليس كل من تستند اليه وظيفة يعتبر أنه يعين فيها . وإنما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها .

ويبين من الاطلاع على احكام القرار الوزارى رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المقارىء أن عمل القرىء لا يشغل وقت صاحبه على وجه منتظم

ولا يستغرق جهده ونشاطه الأسبوعي اذ نصت المادة ٢٤ من ذلك القرار على أن « تعتمد المقررات الحالية الموجودة قبل صدور هذا القرار في الأيام والأماكن والأوقات التي تحددها إدارة شئون القرآن لمدة ساعتين في الأسبوع على الأقل... » وقد جاء في مذكرة وزارة الأوقاف « أن الوزارة حددت وقت القراءة يجعلها أسبوعياً لمدة ساعتين على الأقل من بعد عصر يوم من أيام الأسبوع » .

ومن ثم فقراءة القرآن ليست خدمة مستفترضة تؤدي لوزارة الأوقاف أو الأوقاف الأهلية أو شخص من الأشخاص .

وترتبط على ذلك انتهى الرأي إلى أن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا تطبق أحكامه على قراءة سورة الكهف بوزارة الأوقاف لخلف شروط انطباقه ولا جناح عليهم أن يجمعوا بين قراءة القرآن في مقرات الوزارة والعمل في أية وظيفة أخرى في الحدود والقيود التي نص عليها القرار الوزاري رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه .  
( فتوى ٢١٠ من ١٤/٢/١٩٦٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٠٤ )

#### المبدأ :

جمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لبعض موظفي وزارة الصحة للعمل في الجمعية العامة لمكافحة التدخين في أوقات العمل الرسمية — وجوب التفرقة بين الترخيص الموقوف بمدة معينة فلا يسرى عليه الحظر ويبين في الموقوف فيعتبر جماعاً محظوراً — عدم اعتبار الترخيص في هذه الحالة ذنباً للعمل بالجمعية التماساً إليها .

#### ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هي أنه « لا يجوز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة

أو في المؤسسات العميلة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » - ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين نيها الشخص في أن واحد . وغنى عن البيان أن التعيين في هذه الحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم على وجهه مستقر ومطرز . . وأن يؤدي مهام وظيفته بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون أن تتهدد هذا النشاط من حيث دوامه بتعليق على إرادة خارجية بالنسبة للجهة التي تقدم الوظيفة . .

وعلى مقتضى هذا ننظر ، لا يعتبر النصب الذي نظمت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ محلا للحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه نظام مؤقت بطبيعته ويجاني التعمين الذي عنته المادة الأولى من القانون المشار إليه . .

ومن حيث أنه يتمين لتحديد موقف موظفي الصحة الذين يعملون بالجمعية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تعرف النظام الذين يعملون بمقتضاء في الجمعية المشار إليها في غير أوقات العمل الرسمية .

ورغم كون الجمعية العمالة لمكثفة التدوين ذات نفع عام ، إلا أنه ليس من شأن هذا الاعتبار إدراجها في عداد مصالح الحكومة مما يجيز النصب إليها ، ذلك أن النصب وفي حكم المادتين ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قلص على ذات الوزارة أو المصلحة التابع لها الموظف أو وزارة أو مصلحة أخرى غير الوزارة أو المصلحة التي يعمل بها . ومن ثم فإن موظفي وزارة الصحة الذين يعملون بالجمعية لا يمكن اعتبارهم منتدبين في حكم النصين المشار إليهما ، ولكن يعتبرون مخصصا لهم بالعمل في الجمعية على النحو الذي أشارت إليه المادة ٢/٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وإذا كان الأصل في الترخيص للموظف بالعمل في غير أوقاته الرسمية أن يكون غير موقوف بزمان معين ، إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من صدور

الترخيص بالعمل لفترة معينة وفي هذه الحالة يكون حكم الترخيص بالعمل حكم النذب من حيث صدور انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه لاتحاد العلة في الحالتين وهي التلتيت بها يجافى لتعيين المحطور ، بنص المادة الأولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان مناط انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على موظفى وزارة الصحة المرخص لهم بالعمل في الجمعية العامة لمكافحة التدخين في غير اوقات العمل الرسمية هو بضمون الترخيص الصادر لهم من حيث المدة فان كان غير موقوف بمدة معينة اعتبر الموظف جامعا لأكثر من وظيفة واحدة ، لما اذا كان الترخيص بومتوتا بمدة معينة فلا يعتبر الموظف المرخص له في هذه الحالة جامعا لأكثر من وظيفة .

( انتهى ٨٩ في ١٩٦٢/١/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٥٠٥ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لأحد أساتذة كلية العلوم بجامعة القاهرة بمعاونة شركة مصر  
للمستحضرات الطبية والإشراف على الأبحاث التي تجريها هذه الشركة لمدة  
سنة في غير اوقات العمل الرسمية ، بمقتضى قرار جمهورى صدر في هذا  
الخصوص — جواز الجمع في هذه الحالة لأن الترخيص المؤقت يأخذ  
حكم النذب .

ملخص التمسوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هي انه  
» لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة  
أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى «

ويستند من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يمين » فهو قد قصد إلى معنى أضيق من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص ، وهو استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وأن يكون من شأن هذا الاستقرار أن يخلص لها نشاط الموظف دائما دون أن يتهدد هذا النشاط إرادة جهة خارجية عن إرادة الجهة التي تقدم العمل . وعلى مقتضى هذا النظر يكون النقيب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته ، يمتد من تطبيق أحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المشار إليه . ويتناس على النقيب الترخيص بالعمل إذا كان مؤقتا بصفة معينة لاتحاد الطلبة في كل من الحالتين .

ولما كان الترخيص بالعمل الصادر للدكتور ( . . . ) بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٧٨ لسنة ١٩٦٠ قد صدر لمدة سنة واحدة ، فهو يأخذ حكم النقيب .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للنسوى والنشر إلى أنه يجوز للدكتور ( . . . ) أن يجمع بين وظيفته كأستاذ بكلية العلوم وبين العمل بشركة مصر للمستحضرات الطبية لمدة عام المرخص له بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٧٨ لسنة ١٩٦٠ .

( ملغى ١٤٧ إلى ١٩٦٢/٢/٢٥ )



ثالثاً - لا رقابة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتفاء علاقة التبعية التي هي جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردي :

قاعدة رقم ( ٥٠٦ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعين أى شخص على وظيفة واحدة - عدم مبررية على انعقد طبيعة بمستشفى الأمراض المتوطنة مع مؤسسة التأمينات الإجتماعية على قيامها بعلاقتها الخاصة بعلاج حالات إصابات العمل التي تعيّلها إليها المؤسسة - أساس ذلك في ضوء تعريف عقد العمل الفردي وتحليل عناصره - عدم تضمين العلاقة العقدية بين الطبيب والمؤسسة المذكورة تعيناً بها لفقدانها عنصر التبعية القانونية .

ملخص الفسوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعين أى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . والمستفاد من هذا النص أن المشرع إذ عبر بكلمة « يعين » . فإنه يكون قد قصد إلى معنى أخص من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص ، وهو استقرار الموظف في الوظيفة بصفة مستمرة وبصورة دائمة بدوام المرق ، بحيث يخلص نشاطه دواماً للجهة التي تقدم الوظيفة . دون أن يتهدد دوام هذا النشاط واستمراره ، بتطبيقه على إرادة جهة أخرى .

ومن حيث أن التعيين - على الوجه سالف الذكر - في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة - ومنها مؤسسة التأمينات الاجتماعية - قد يتم بقرار إداري يصدر من الجهة المختصة ، وقد يتم بناء على عقد عمل يبرم بين الموظف وبين الجهة التي يعمل بها والقرار الإداري ( م - ٦٥ - ج ١٢ )

وعقد العمل هما وسيلتا التمييز في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة . ولما كان الثابت من نتائج الموضوع محل البحث ، أنه لم يصدر قرار اداري بتعيين الطبيب المذكورة في مؤسسة التلخيصات الاجنبية ، ومن ثم فانه لا يبقى سوى البحث فيما اذا كان العقد المبرم بين هذه انطبية والمؤسسة المذكورة هو عقد عمل ، تعتبر بمقتضاه هذه الطيبة انها معينة في وظيفة في تلك المؤسسة ، بما من شأنه اعتبارها جامعة لاكثر من وظيفة واحدة في حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، أم أن العقد المشار اليه لا يعتبر عقد عمل ، وبالتالي لا تعتبر الطيبة المذكورة معينة في وظيفة في المؤسسة ، فلا تعتبر - من ثم - جامعة لاكثر من وظيفة .

ومن حيث ان المادة ٦٧٤ من القانون المدني تنص على أن « عقد العمل هو الذي - يتعهد فيه لحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وشحت ادارته او اشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر » . وتنص المادة ٤٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تسرى احكام هذا الفصل ( الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي ) على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل او اشرافه مقابل أجر » . ويبين من هذين النصين أن عناصر عقد العمل ثلاثة أجر يدفعه رب العمل للعامل وعمل يؤديه العامل نظير الاجر . وعلاقة تهمية يخضع فيها العامل لادارة او اشراف رب العمل .

والمقصود بالتسمية هي التسمية القانونية - أي التسمية التي يفرضها القانون - التي تتمثل في قيام العامل بتكدية العمل لحساب رب العمل وشحت ادارته او اشرافه ، بحيث يكون لزب العمل حق الاشراف على العامل ورقابته وتوجيهه ، فيما يؤديه اليه من عمل ، وفي طريقة ادائه ، واصدار الاوامر والتوجيهات اليه بشأن العمل ، وبحيث يلتزم العامل بطاعة تلك الاوامر والتوجيهات دون مناقشة أو ابداء الرأي فيها . ويتعرض لتوقيع الجزاءات من رب العمل اذا ما قصر أو اخطأ في عمله ، أو خالف اوامر رب العمل وتوجيهاته .

معلقة التبعية في عقد العمل تقوم بين طرفيه ( العامل ورب العمل ) على نوع من الخضوع ، يخض باستقلال احدهما ( العامل ) لمصلحة الآخر ( رب العمل ) ، إخلالا يتمثل في هيئة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل ، مقوامها نوع من السلطة لاحد المتعاقدين على الآخر ، ينجم في حق رب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقابته في أثناء قيامه بالعمل ، والزام العامل بطاعته في هذا التوجيه ، وبالإحتثال له عند المخالفة - توثيقها على الثاني .

والتبعية هي العنصر الاساسي في عقد العمل ، وهي التي تميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل ، مثل عقد المقاولة وعقد الوكالة ، وغيرهما من العقود الأخرى الواقعة على نشاط الانسان . فكما وجدت علاقة التبعية القانونية بين العامل ورب العمل كان العقد المبرم بينهما عقد عمل ، وعلى العكس اذا انعدمت علاقة التبعية بينهما ، خرج العقد عن كونه عقد عمل .

ومن حيث انه بالرجوع الى مصوص العقد المبرم بين الطبيب . . . . . وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، نجد انه يفتقد عنصر التبعية القانونية ، الذي يربط فيما بين هذه الطبيب والمؤسسة المذكورة ذلك انه لم يتضمن من النصوص ما يثبت ان الطبيب المذكورة قد تمهت بالعمل في خدمة المؤسسة ، وتحت إدارتها أو إشرافها ، فليس في نصوصه ما يفسر للمؤسسة حق الإشراف على هذه الطبيب ورقابته وتوجيهها ، وإصدار الأوامر ، دون مناقشة أو إبداء الرأي فيها ، وتعرضها للجزاء اذا ما خالفتها ، أو اذا ما قصرت أو أخطأت في عملها . فالتبعية - كعنصر جوهري في عقد العمل - بما تتضمنه من الإخلال باستقلال العامل لمصلحة رب العمل ، إخلالا يتمثل في هيئة رب العمل على العامل في أثناء تمديد عقد العمل ، وبما تقوم عليه من السلطة التي يباشرها رب العمل في مواجهة العامل - سلطة الرئيس على مرعوسيه - هذه التبعية منعقدة في العقد المبرم بين الطبيب المذكورة ومؤسسة التأمينات الاجتماعية .

فالتأنيب - من الوقائع ومن استثناء نصوص العقد المشار إليه - ان

الطبيبة المذكورة ، تقوم بمباشرة العمل الذى صعدت به اليها مؤسسة التأمينات الإجتماعية ، فى ميدانها الخاصة ، المصرح لها بفتحها لمزاولة مهنتها بها فى غير اوقات العمل الرسمية ، باعتبارها طبيبة غير متفرغة ، وهذا العمل هو — كما نصت عليه المادة الاولى من العقد — علاج اصابات العمل الناشئة عن نتيجة عنف لحادث عمل ، واستيفاء بيانات الاستمارات والاضطرابات والتقرير المتعلقة بعلاج تلك الاصابات ، وذلك فى مقابل اتعاب محددة — فى المادة السادسة من العقد — حسب كل حالة من حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها المؤسسة وتؤدي هذه الانصاب بناء على مطالبات تحررها الطبيبة على الكشف الشهرى المرافق نموذجها للعقد — وفقا للمادة السابعة من العقد. اما فيما يتعلق بالالتزامات التى فرضها هذا العقد على الطبيبة المذكورة — كالتزامها بعدم علاج العامل المصاب او توقيع الكشف الطبى عليه الا فى حالات الاصابة نتيجة لحادث عمل ، بد التأكيد من ذلك ، ومن شخصية العامل ، ومن استيفاء الاجراءات والبيانات اللازمة ( المادتان الثالثة والرابعة ) ، ومراعاة احكام نصوص قانون التأمينات الاجتماعية المشار اليها فى المادة الخامسة من العقد ، وكذلك القواعد المقررة لتنظيم علاج اصابات العمل المرافقة للعقد ، والتعديلات التى تدخلها المؤسسة على هذه القواعد ، وكذلك الاجراءات المتعلقة بما يعمد الى الطبيبة بمبائرتها ، والتى ترى المؤسسة ضرورة اتباعها وتخطرها بها ( المادة الخامسة ) — كل هذه الالتزامات انما تتعلق بتحديد كيفية قيام الطبيبة المذكورة بتنفيذ احكام هذا العقد ولا تصل هذه الالتزامات — بصفة حال — على انما تفول للمؤسسة حق الاشراف والتوجيه على هذه الطبيبة . خاصة وان العقد لم يعط المؤسسة سلطة توقيع جزاءات على الطبيبة المذكورة ، فى حالة مخالفتها الاحكام التى تضمنتها نصوص العقد او احكام النصوص والقواعد والاجراءات التى احال اليها فى المادة الخامسة منه ، ولم يتضمن العقد سوى النص — فى المادة التاسعة — على التزام الطبيبة باداء أية نفقات تتحملها المؤسسة نتيجة لمخالفة الطبيبة احكام هذا العقد ، فهذا النص لا يعتبر من نوع الجزاءات التى يجوز للرئيس ( رب العمل ) توقيعها على المرموس ( المصالح ) فى مجال العلاقات

الناشئة عن عقد العمل وأنها هو شرط جزائي ، تطبيقاً للقواعد العامة  
فى تنفيذ الالتزام بعمل، فيما يتعلق بحق رب العمل فى اسناد العمل الى  
شخص آخر على نفقة الشخص الاول — المتعاقد معه — اذا ما ثبت أن هذا  
الشخص لم يتم بتنفيذ العمل المهود به اليه ، أو تسليم به على وجه معتب  
أو مناب للعقد ( المسادتان ٢٠٩ ، ٢١٥ من القانون المحدث ) . هذا بالاضافة  
الى أن نصوص العقد المشار اليه لم تتضمن الزام الطبيب المذكورة بالتعليم  
بعلاج العاقل فى مكان تخصصه المؤسسة لهذا الغرض ، وفى ساعات محددة  
لذلك ، كما وأنها لم تقرر منح هذه الصبغة اليه حقوق أو امتيازات قبل  
المؤسسة ، مثل الاجازات بنوامها ، واستحقاق معاش أو مكافأة عند انتهاء  
مدة العقد .

يخلص مما تقدم أن الصبغة القانونية — باعتبارها العنصر الاساسى فى  
عقد العمل الذى يميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل — هذه  
الصبغة لا وجود لها فى العقد المبرم بين الطبيب المذكورة وبين مؤسسة  
التأمينات الاجتماعية بخصوص علاج حالات أصابت العمل التى تخيلها اليها  
هذه المؤسسة ، ومن ثم فإن العقد المشار اليه يخرج عن كونه عقد عمل ،  
ويعتبر — فى حقيقته — عقد علاج طبي ( بالعيادة الطبية ) ، أى من العقود  
غير المسماة الواردة على العمل أو الواقعة على نشاط الإنسان ، وهو  
اقرب ما يكون الى عقد المعاولة — باعتباره عقداً يتمهدهم بمقتضاه لصدد  
المتعاقدين أن يؤدى عمال لقاء أجر يتمهدهم به المتعاقد الآخر — والذى يتميز  
عن عقد العمل بعدم خضوع المفاوض لآى اشراف أو توجيه من جاتسب  
رب العمل ، أى يتميز بعدم قيام عنصر الصبغة بين رب العمل والمفاوض .

ومن حيث أنه لذلك فإن الطبيب المذكورة لا تعتبر معينة فى وظيفة  
فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وبالتالي فإنها لا تعتبر جماعة لأكثر من  
وظيفة واحدة ، فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قيام الطبيب . . . . .  
بعلاج حالات أصابت العمل التى تخيلها اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية

في عياداتها الخاصة - استنادا الى عقد العلاج الطبي المبرم بينهما في هذا الخصوص - لا يعتبر تعيينا للطبيبة المذكورة في وظيفة في المؤسسة سالفة الذكر ، في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . من ثم فإن الطبيبة المذكورة - اذ تقوم بعلاج حالات اصابات العمل في عيادتها الخاصة على الوجه السابق ، بالاضافة الى عملها الاصل كطبيبة بمستشفى الأمراض المتوطنة - لا تعتبر جليلة لاكثر من وظيفة واحدة في حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( ملف رقم ٤٤/٢/٢١ - جلسة ١٤/٢/١٩٦٤ ) .

#### قائمة رقم ( ٥٠٧ )

##### المبدأ :

شغل وظيفة مدير مكتب البنك الصناعي مع القيام بعمل عضو لجنة التعاون الانتاجي - لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

##### ملخص الفتوى :

اذا كان مدير مكتب البنك الصناعي بالنسبة ، يقوم بعمل عضو لجنة التعاون الانتاجي بمحافظة العقبة بصفته ، وبناء على اختيار المحافظ المختص وموافقة البنك . ومن حيث ان عضويته في هذه اللجنة لا تعد وظيفة بالمعنى المقصود في القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦١ لذلك لا يسرى هذا القانون في شأنه .

( فتوى ٢٤ في ١٣/١/١٩٦٣ )

قاعدة رقم ( ٥٠٨ )

المبدأ :

لا يسرى حظر الجمع بين الوظيفة العامة والعمل لدى الشركات الوارد في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة على مندوب وزارة الصحة في مجلس إدارة شركة مياه القاهرة لأنه لا يعتبر عضوا فيه كما أنه ليس موظفا في الشركة .

ملخص التمسوى :

استعرض قسم الرأى اجتماعا بجلسته المنعقدتين في ٧ من يولية سنة ١٩٤٨ و ٢ من اغسطس سنة ١٩٤٨ موضوع سريان الحظر الوارد في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة على عمل الحكور . . . . . في شركة مياه القاهرة الذى يلخص في أنه بقتضى اتفاق مبرم بين الحكومة وشركة مياه القاهرة في ٢٧ من يناير سنة ١٨٨٧ كان للحكومة مندوب ذو رأى استشارى في مجلس إدارة الشركة وفى سنة ١٨٨٩ عدم الاتفاق ونص على أن يكون هذا المندوب عضوا في مجلس الإدارة له كل اختصاصات الأعضاء . وفى سنة ١٩١٠ تم الاتفاق على أن يكون لوزارة الصحة الصومية أوسع سلطة ممكنة في مراقبة ترشيح المياه وتطهيرها من الوجهتين البكتريولوجية والكيميائية .

واستنادا الى هذه الاتفاقات كان يقوم بتثيل الحكومة من مجلس إدارة الشركة أحد موظفى وزارة المالية ثم رأى في ١٩٠٢ أن يقوم بذلك أحد موظفى وزارة الصحة الصومية .

وفى سنة ١٩٢٩ قرر مجلس الوزراء إعادة تمثيل الحكومة في مجلس إدارة شركة مياه القاهرة الى وزارة المالية .

وفى سنة ١٩٤١ وافق مجلس الوزراء على ما أسفرت عنه المناوشات

مع الشركة من قبولها تعاون مندوب من وزارة الصحة العمومية مع مجلس الإدارة علاوة على مندوب وزارة المالية على أن يظل لمندوب الحكومة صوت واحد في المداولات كما وافق مجلس الوزراء على أن يمثل وزارة الصحة الدكتور . . . . . بمكانة قدرها ١٨٠٠ جنيه سنويا .

ولما صدر القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة لثير البحث فيها اذا كان الحظر المتصوص عليه في المادة الاولى منه يسرى على هذه الحالة أم لا .

وقد انتهى المسم من بحثه الى انه على حسب الوثائق السابقة لا يعتبر حضرة الدكتور . . . . . عضوا في مجلس ادارة شركة مياه القاهرة كما انه ليس موظفا لدى هذه الشركة ولا مستشارا لها اذ ان عمله مقصور على مراقبة نقاء المياه تحقيقا لمصلحة من مصالح الجمهور العامة ولذلك لا يسرى على حالته الحظر الوارد في المادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة .

( فتوى ٢٥٤/١٢/١/٤٧ في ١٤/٨/١٠٤٨ )



رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد اشخاص القانون الدولي العام :

قاعدة رقم ( ٥٠٩ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - تعيين احد اعضاء مجلس اتحاد الدول العربية استاذاً غير متفرغ للمالية العامة والتشريع بكلية الحقوق بجامعة القاهرة - عدم سريان هذا القانون على اشخاص القانون الدولي العام الذين تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية كاتحاد الدول العربية ، لانه تشريع اقليمي - عدم اعتبار هذا التعيين جمعا بين وظيفتين في مفهوم هذا القانون .

ملخص التمسوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في مقوم الحكمة التي استهدفها المشرع من اصداره والظروف والملابسات التي تحيط به انه تشريع اقليمي لا يتناول اشخاص القانون الدولي العام ممن تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية .

ومن حيث أن اتحاد الدول العربية قد توافرت فيه معنويات هذه الشخصية على نحو ما انتهت اليه الجمعية بانقواها الصادرة في ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ومن ثم يكون التعيين في احدى وظائفه لا يخضع لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ،

وعلى مقتضى ذلك لا يكون الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية ووظيفة استاذ غير متفرغ بكلية الحقوق ، جمعا بين وظيفتين في تطبيق احكام القانون المشار اليه .

وبغلا من ذلك فان وظائف الاساتذة غير المتفرقين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، في شأن تنظيم

الجامعات التي تنص على أنه « يجوز أن يعين بالكليات اساتذة غير متفرغين ، ويشترط تعيين يعين أن يكون من العلماء المتأخرين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يعهد اليهم تدريسها ».

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللأساتذ غير المتفرغ أن يجمع بين الاستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر . ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الاساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنص خاص في قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محدودة ومميزة هي فئة العلماء المتأخرين في بحوثهم وخبرتهم وهي بحسب طبيعتها هذه بل لما استفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ ، لذلك أجاز القانون مراجعة جواز الجمع بين وظيفة استاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو عمل آخر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تعين عضو مجلس اتحاد الدول العربية استاذاً غير متفرغ للبلدية العامة والتشريع العالي بكلية الحقوق بجامعة القاهرة لا يحتبر جمعا بين وظيفتين في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن مدم جواز الجمع بين وظيفتين .

( نوى ١٨٦ في ١٢/٢٣ / ١٩٦١ )

قاعدة رقم ( ٥١٠ )

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - قيام وكيل المدير العام للإدارة العامة للشئون القانونية والاتفاقات الدولية بهيئة

البريد بالعمل مديراً للكتب الدائم لاتحاد البريد العربي بالإضافة الى عمله له في غير مواعيد العمل الرسمية هيئة البريد الاصلى - معاونة بعض موظفى - هذا الجمع جائز لأن اتحاد البريد العربي يعتبر هيئة دولية بنيتة من جامعة الدول العربية وحظر الجمع لا يسرى على الهيئات الدولية .

#### ملخص الفتوى :

نص المساده الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات الصلبة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .

والاستناد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى . والملازمات والظروف الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعينها المساده الاولى منه انها هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يتعد اليها نطاق هذا التشريع .

وبين من الرجوع الى احكام اتفاقية اتحاد البريد العربى الموقعة فى الخرطوم فى ١٤ من اغسطس سنة ١٩٥٨ ان هذا الاتحاد هو هيئة دولية بنيتة من جامعة الدول العربية وانه يتميز فى الاستقلال عنها فى امواله وموظفيه وانه فى تكوينه يعتبر هيئة دولية تنضم اليه اية دولة عربية تكون عضوا فى جامعة الدول العربية كما تنضم اية دولة اخرى بشرط موافقة اغلبيه دول الاتحاد ( المساده الثانية ) وان له اموالاً ومؤثراً يشرف على شؤونه وموظفين قنوتيين وموظفين وتتمتع بمؤثراته ولجائسه واهضاء المؤتمرات واللجان ومدير المكتب الدائم وهيئته وموظفوه بمزايا وحصانات جامعة الدول العربية . ( المساده الثامنة عشر من الاتفاقية ) وبذلك يخرج اتحاد البريد العربى ومكتبه الدائم باعتباره هيئة دولية من نطاق تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى  
والتشريع الى ان العمل كتجديد المكتب الدائم لاتحاد البريد العربى وعمل  
موظفى هيئة البريد الذين يحملون بالمكتب المذكور الى جانب أعمالهم بهيئة  
البريد لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٩٧٦ فى ١٢/٢/ ١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٥١١ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - الجمع  
بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية وعضوية مجلس ادارة الهيئة  
العامة للسكك الحديدية بفرع مكافئة - جواز هذا الجمع لان عضوية مجلس  
اتحاد الدول العربية تعتبر دولية فى هيئة دولية يتمتع اعضاؤها بالعصانة  
الدبلوماسية .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه «لا يجوز  
ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى  
المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى »  
والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى والملابسات والظروف  
الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعينها المادة الاولى  
منه انما هى الهيئات والمؤسسات المطية الخاضعة لحكم التشريع المصرى  
دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يمتد اليها نطاق  
هذا التشريع .

وبين من الرجوع الى احكام ميثاق اتحاد الدول العربية ان الاتحاد  
هيئة دولية تنظم الدول العربية التى انضمت اليها وغايتها تحقيق مصالحهم  
المشترك ، ولهذه الهيئة اموالها ومجلس اعلى يشرف على شئونها ( المادتين

١٣ ، ٢٠ من ميثاق انشاء اتحاد الدول العربية ) ومجلس اتحاد يملون المجلس الاعلى فى مباشرة سلطاته ، ويتمتع اعضاء مجلس الاقتصاد بالحصانات التى يتمتع بها الممثلون السياسيين وفقا لقواعد القانون الدولى ( المادة الثالثة من القانون الاتحادى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ) ، وبذلك يخرج مجلس اتحاد الدول العربية باعتباره هيئة دولية عن نطاق ، تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن عضوية مجلس اتحاد الدول العربية الى جانب عضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للمسك الحديدية لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( نقوى ٩٧٥ فى ١٩٦١/١٢/٢ )

خامسا — عدم سريان حظر الجمع بين وتوظيفين عند عدم وجود المقابل  
المباذى أو عدم تقاضى أجر :

قاعدة رقم ( ٥١٢ )

المبدأ :

موظف — أحكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على أعضاء مجلس  
إدارة هيئة أوقاف الإقطاع الأرثوذكس نظرا لعدم وجود مقابل مالى لوظائفهم .  
ملخص الفتوى :

يبين من الإطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٢ لسنة ١٩٦٠ فى  
شأن استبدال الاراضى الزراعية الموقوفة على جهات البر العلمية للإقطاع  
الأرثوذكس أن المادة الثانية منه نصت على إنشاء هيئة أوقاف الإقطاع  
الأرثوذكس وهى هيئة ذات شخصية اعتبارية . ونصت المادة الثالثة  
من ذات القرار على أن « يدير الهيئة مجلس إدارة يشكل من بطريك الإقطاع  
الأرثوذكس رئيسا ومن عدد من المطارنة وعدد مماثل من الإقطاع الأرثوذكس  
من نوى الخبرة يعينون بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ترشيح  
البطريك أعضاء » ويتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر قرار رئيس  
الجمهورية رقم ١٤٢٣ لسنة ١٩٦٠ فى شأن إدارة أوقاف الإقطاع الأرثوذكس  
ونصت المادة السادسة منه على أن لا يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة مكافأة  
أو بدل حضور من عملهم .

وتنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى  
ولما كانت الوظيفة فى مفهوم هذا النص هى وعاء لخدمة دائمة ومستقرة  
فى كيان الجهة فى نظير متبادل .

ولما كان المقابل منعديا في الحالة المعروضة وفقا لنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٣ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أعضاء مجلس ادارة هيئة اوقاف الارتباط الارثوذكس .

( غتوى ٨٧ في ١٩٦٢/١/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥١٣ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
الجمع بين عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز نيابة عن مستهلكى القوى الكهربائية وبين منصب العضو المنتدب لشركة أسمنت بورتلاند بحلول -  
جواز هذا الجمع لأن شغل عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز قاصر على حضور جلسا تبعددة لمجلس الإدارة نيابة عن طائفة مستهلكى القوى الكهربائية دون تقاضى أجر بل مجرد مقابل حضور .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .  
ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين يعين فيهما الشخص في آن واحد ونفى عن البيان أن التعيين في هذه الحالة يقتضى ان يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد ، وأن يؤدي هذا العمل في خدمة مرفق من المرافق تديره وتشرف عليه الدولة او لجهة الجهات التي عددها النص المذكور ، وأن يشغل الموظف منصبا يدخل

فى التنظيم الإدارى للبرق ، ذلك أن حكمة هذا النص هو انفساح مجال العمل لأكثر عدد ممكن من المواطنين .

نإذا كان المهندس لا يشغل فى إدارة الكهرباء والغاز وظيفة بهذا المعنى ذلك أن عمله قاصر على حضور جلسات محددة لمجلس الإدارة ممثلاً لطائفة مستهلكى القوى الكهربائية ، ولا يتقاضى عن هذه العضوية أجراً وأنها يتقاضى خمسة جنيهات مقابل حضور عن كل جلسة من جلسات مجلس الإدارة .

ومضاً من ذلك فإن استقلالته من عمله بإدارة الكهرباء والغاز تمنحها وحكمة التشريع المنظم للبرق المذكور ذلك لأنه يمثل فى مجلس الإدارة طائفة مستهلكى القوى الكهربائية التى حرص المشرع على تمثيلها فى مجلس الإدارة بمن ينوب عنها ، ( المصادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٨ ) وفى قبول استقلالته حرمان هذه الطائفة من تمثيلها من قوى الكتابات بالمجلس المذكور .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للقوى والتشريع إلى أن عضوية السيد المهندس فى مجلس إدارة الكهرباء والغاز والذى يشغل فى الوقت ذاته عضو مجلس الإدارة المنتدب لشركة أسمنت بورتلاند لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ١٧٧ فى ١٢/٢٠/١٩٦١ )



سائدا — الترخيص بالعمل في جهة خاصة :

قاعدة رقم ( ٥١٤ ) .

#### المبدأ :

العمل في جهة خاصة سواء للموظفين أو العمال لا يجوز إلا بترخيص من الوزير المختص وليس عن طريق التنب — اعتبار الترخيص في مثل هذه الحالة خارجا عن نطاق سريان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة — أساس ذلك — مثال : بالنسبة للتعيين لبعض الموظفين والعمال في العمل بمدرسة الخدمة الاجتماعية .

#### ملخص الفتوى :

ان مدرسة الخدمة الاجتماعية جهة خاصة وليست جهة حكومية ومن ثم فان عمل الموظفين والعمال بها لا يكون الا عن طريق الترخيص لهم في العمل في هذه الجهة وليس عن طريق التنب .  
ولما كان الترخيص للموظف بالعمل في جهة خاصة لا يصدر الا من الوزير المختص طبقا للبادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة او من نوضه الوزير المختص في ممارسة هذا الاختصاص وهو في الحالة المعروضة وكيل وزارة التربية والتعليم طبقا للقرار الوزاري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٨ .

وهذه الاحكام تسري في شأن عمال الحكومة كما تسري على موظفيها سواء بسواء باعتبارها من القواعد العامة التي تنظم العلاقات الوظيفية وتستهدف الصالح العام وحسن سير الجهاز الاداري .

وقد استقر رأي الجمعية على ان حظر التعيين في أكثر من وظيفة بالتطبيق للبادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يسري على حالات الترخيص للموظف بالعمل لدى جهة أخرى في غير اوقات العمل الرسمية اذا كان الترخيص مؤقتا لمدة محددة .  
( م — ٦٦ — ج ١٢ )

ولهذا فقد انتهى الرأى الى أن اشتغال بعض موظفى ومستخدسى  
وعمال مدرسة الإبراهيمية الثانوية بمدرسة الخنبة الاجتماعية لا يجوز  
الابتن من وكيل الوزارة ، ونى غير أوقلت العمل الرسمية وأن يكون  
العمل مؤقتا بمدة معينة .

( فتوى ٩٢٨ نى ١٩٦٢/١٢/٢٠ )

### قاعدة رقم ( ٥١٥ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين فى أكثر من وظيفة  
واحدة — المقصود بكتابة « وظيفة » الواردة فى المادة الاولى من هذا  
القانون — الترخيص فى القيام بعمل ما فى غير اوقات العمل الرسمية  
لا يعتبر جمعا محظورا اذا صدر الترخيص لمدة مؤقتة — أساسى ذلك —  
يقال : الترخيص كتائب بالهيئة العامة للسكك الحديدية بالعمل فى يوفيه  
ومطعم أمريكانا فى غير اوقات العمل الرسمية .

#### بمضى الفتوى :

أن المقصود بكتابة « وظيفة » الواردة بالمادة الاولى من القانون  
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، أنها عمل  
دائم يؤديه الشخص فى خدمة أحد المرافق سواء كان من المرافق العامة  
اتنابعة للدولة أو احدى المؤسسات العامة ، أو كان شركة أو جمعية  
وأية هيئة خاصة لقرى .

ولما كان الترخيص مؤقتا بالهيئة العامة للسكك الحديدية يتمل  
كتابيا فى عمل مؤقت فى غير اوقات العمل الرسمية فى يوفيه ومطعم أمريكانا  
لا يعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المفهوم ، ومن فلا يسرى بشأنه الحظر  
المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المبطل اليه .

( فتوى ٨٨٥ نى ١٩٦٢/١٢/١٦ )

سابقا — استصدار الترخيص بالجمع من رئيس الجمهورية :

قاعدة رقم ( ٥١٦ )

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية  
الاقتصادية — وجوب صدور الترخيص من رئيس الجمهورية ولادة محدودة  
حتى يصح الجمع وفقا لحكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٤ بشأن  
بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة معجلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة  
١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه  
« لا يجوز أن يجمع أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون  
قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المشار إليها  
ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة سحب  
الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا أو بالتخصيص  
له بالعمل فيها لمدة معينة .

ولا يتأتى عمل بعض موظفي الوزارات لدى الشركات التجارية  
الاقتصادية من طريق التدب لقيام المانع من ذلك قانونا ، ومن ثم فهو  
غير جائز الا بطريق الترخيص لهم بالعمل لدى هذه الشركة لمدة معينة .

وتنظر المادة ٩٥ من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن بعض  
الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة معجلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩  
الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صلاحيتها مرتبة وبين الاشتغال  
ولو بصفة مرضية — بأى عمل فى إحدى شركات المساهمة الا بآن خاضعا  
من رئيس الجمهورية ، ومن ثم تلتزم تطبيقا لهذا النص أن يصدر

الترخيص لبعض موظفي الوزارات والعمل لدى شركة المساهمة المشار إليها من رئيس الجمهورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى انه يجوز الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية الاقتصادية على أن يصدر الترخيص من رئيس الجمهورية ولدة محدودة .

( فتوى ٩٤١ بتاريخ ١٢/٢٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥١٧ ) .

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
قيام موظف بمصلحة المساحة بالعمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضي  
بجوار وظيفته — غير جائز إلا بإذن خاص من رئيس الجمهورية .

#### ملفص الفسوى :

وإذا كان الثابت أن السيد . . . . . الموظف بمصلحة المساحة الذي يعمل في الشركة في غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى أجره منها حسب كل عمل يؤديه لها فإن هذا العمل غير جائز إلا بمقتضى إذن خاص من رئيس الجمهورية ويشتمل على هذا الموظف أن يرد إلى خزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة مقابل عمله لديها قبل صدور هذا الإذن كما يتعين على الشركة أن تؤدي إلى الخزانة مستحقاته التي لم يستوفها منها بعد ، وذلك كله بالتطبيق للمادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ التي تحظر الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مرتب وبين الاشتغال ولو بصفة عرضية في إحدى شركات المساهمة وتقتضى بفصل الموظف الذي يخالف أحكام هذا المظر وبإزالته يرد ما يكون قد قبضه لخزانة الدولة .

( فتوى ٩٢٨ بتاريخ ١٢/٢٦/١٩٦٢ )

لنا — الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساطة الإدارية :

قاعدة رقم ( ٥١٨ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — الجمع بين عملين بالمخالفة لاحكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اعتباره مخالفة إدارية تستوجب مساطة العامل إداريا لا سحب قرار تعيينها — الجهة الإدارية أن تعيد تعيينه فى وظيفته أو فى أى وظيفة أخرى — استحقاقه أجره مقابل عمله فى كل من الوظيفتين مع تطبيق احكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٧ — لا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه قد حظر عليه الجمع بين وظيفتين — اساس ذلك أن الاجر مقابل العمل .

ملخص التمسوى :

فى ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ صدر القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ بتعيين السيد / ..... بوظيفة محلل صيانة كهربائية بمصلحة الكلية الانتاجية بمكافأة شهرية شاملة — وفى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٤ تقدم المذكور بطلب التمسىة اخطار مؤسسة التهيئات الاجتماعية بأنه عين بمصلحة الكلية الانتاجية والتعريب المهنى حتى يمكن صرف استحقاقه عن مدة عمله بسيما مسره ، وان رقمه فى المؤسسة ( ٤٤ ) ورقم صاحب العمل هو ( ١٧٣٨٢ ) وقد تهرر للمؤسسة بذلك — فخطرت المؤسسة المصلحة بان السيد المذكور قد جمع بين عماله بالمصلحة وعمله فى سيمنا مسرة ، فى الفترة من ١٤ مارس سنة ١٩٦٣ وأول يناير سنة ١٩٦٤ .

وفى ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٦ صدر القرار رقم ٨٧٧ لسنة ١٩٦ بتسحب القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ الصادر فى ١٢ مارس سنة ١٩٦٣ فيها تمسئته من تعيين المذكور فى وظيفته .

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .

ون المادة الثامنة من هذا القانون تنص على أنه « على كل موظف من الموظفين الحاليين يسرى عليه الحظر أن يختار الوظيفة التى يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بهذا القانون فإذا مضت المهلة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها » .

ومن حيث أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بتسليم نظام موظفى الدولة الذى عين السيد المذكور فى ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « لا يجوز للموظف أن يؤدي أعمالاً للغير براتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية » .

على أنه يجوز للوزير المختص أن يأذن للموظف فى عمل معين بشرط أن يكون ذلك فى غير أوقات العمل الرسمية . . . . .

وفى جميع الحالات يجب على الموظف إخطار الوزارة أو المصلحة التابع لها بذلك وحفظ الإخطار فى ملف خدمته » .

ومن حيث أن المادة الأولى من القرار الجمهورى بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ تنص على أنه « فيما عدا حالات الإمارة فى خارج الجمهورية لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ما هيته أو مكلفاته الأصلية لغناء الأعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو فى الشركات أو فى الهيئات أو فى المجالس أو فى اللجان أو فى المؤسسات العامة أو الخاصة على ٢٣٠ ( ثلاثين فى المائة ) من الماهية أو المكافأة الأصلية على ألا يزيد على ٥٠٠ جنيه ( خمسمائة جنيه فى السنة ) » .

ومن حيث أن قيام السيد . . . . . بالعمل فى سبيلها ضرورة إلى

جانب عمله بمصلحة الكلية الانتاجية دون اذن من ذلك من الوزير المختص واستمراره خلال المدة المشار اليها جاعلا بين العاملين مخالفا بذلك احكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يعتبر مخالفة ادارية تستوجب مساطته اداريا لا سحب قرار تعيينه لما وقد سحبت الجهة الادارية قرار تعيينه ولما لم يعد سحب هذا القرار الخاطئ فان لها ان تعيد تعيينه في وظيفته او في اى وظيفة اخرى .

ومن حيث انه متى كان الموظف قد قام بالعمل في الوظيفتين حلال فترة جيمه لها وقام بامثاتها فانه يستحق اجرا مقابل عمله في كل منهما بالشروط والافاضع المبينة في القانون ٦٧ لسنة ١٩٥٧ ولا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك ان الاجر مقابل العمل — وعلى ذلك فان السيد / المذكور يستحق اجره مقابل عمله في وظيفته بمصلحة الكلية الانتاجية وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جمع فيها بين العاملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق السيد . . . . . لجره مقابل عمله في وظيفته بالحكومة وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جمع فيها بين العاملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .  
وان مزاولة العمل في سينما مسرة دون اذن كان يستوجب مساطته اداريا لا سحب قرار تعيينه وللجهة الادارية ان تعيد تعيينه في وظيفته او في اية وظيفة اخرى .

## الفصل الثاني

### حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين

قاعدة رقم ( ٥١٩ )

المبدأ :

شغل وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعي بصفة أصلية وبين وظيفة رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة — يعتبر جمعا مخطورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الموظف المعين في وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعي بصفة أصلية ، يقوم بعمل رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة وليس هناك ارتباط بين العمليتين .

ولما كان كل من هذين العمليتين يعتبر وظيفة بالمنعني المقصود في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وليس بينهما ارتباط يجعل شغل أحدهما نتيجة مترتبة على شغل الوظيفة الأخرى ، ومن ثم يسرى القانون المشار إليه في هذه الحالة ، وكان يتعين على الموظف أن يختار إحدى هاتين الوظيفتين طبقا للمادة الثانية من هذا القانون وذلك خلال شهر من تاريخ العمل به ومن ثم فإن عدم اختياره أحدهما يترتب عليه إعباره بحتفظه بالوظيفة التي عين فيها أولا .

( فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٥٢٠ )

المبدأ :

الجمع بين وظائف الشركات طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — يحظره وفقا لهذه الأحكام — جميع موظف بين العمل في إحدى شركات التأمين



مع عمله مستشارا فنيا لأحدى شركات إعادة التأمين — في جازز — جميع مدير مساعد بأحدى شركات التأمين بين وظيفته هذه وبين وظيفة خبير اكتواري بشركة الجمهورية للتأمين — في جازز .

#### ملخص الفتوى :

كان السيد . . . . . يعمل ملاوة على وظيفته الأصلية في شركة اسكندرية للتأمين مستشارا فنيا للشركة المصرية لإعادة التأمين وذلك مقابل اتعاب سنوية قدرها ١٠٠٠ جنيه مضافا اليها ٥٠٠ جنيه مقابل مصروفات بدل سفر وانتقالات . وظل المذكور يزاول استشاريته للشركة حتى صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فأبلغ سياحته الشركة المصرية لإعادة التأمين بأنه سوف لا يتمكن من الاستمرار في أعمال مشورته للشركة اهتمساراً من ١٩٦١/٨/٢٠ تاريخ الصل بالقانون المشار اليه .

وتبدي الشركة المذكورة بكتابها المؤرخ ١٩٦١/١١/٢ ان السيد . . . . . المستشار الفني لا يخضع لاثبات الشركة ولا يعامل بمعاملة موظفها او مبالها وانما يعطى مشورته الفنية في اوقات مختلفة واحيانا يعطيها لليفونيا مما يخرجها من عداد الأعمال التي عنها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

ثانياً : ان المذكور . . . . . المدير المساعد بالشركة المصرية لاعادة التأمين كان يعمل ملاوة على وظيفته بالشركة خبيراً اكتواريًا بشركة الجمهورية للتأمين ولما صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ أبلغ المذكور شركة الجمهورية للتأمين بأنه لما كان مدى انطباق القانون المشار اليه على حالته ليس واضحاً، فإنه في حالة انطباقه عليه يختار الاحتفاظ بوظيفته في الشركة المصرية لاعادة التأمين وانقطع سياحته عن مزاولته العمل كخبير اكتواري لشركة الجمهورية. للتأمين. اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . وأثبتت الشركة أن هذا العمل يعتبر عملاً عارضاً ليس له صفة الدوام ولا يمكن لخبير اكتواري أن يتخصص لمثل هذه العملية دون غيرها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للمقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المتعقدة في ١٣ من يونية سنة ١٩٦٢ فاستنابان

لها أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العسكية أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

ومن حيث أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم النص السابق أنها وعاء لخدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى أشار إليها النص فى نظير مقابل ، وأن استعمال المشرع لكلمة ( يعين ) فى هذه المادة يدل فى ذاته على أنه يقصد معنى أضيق من مجرد إسناد الوظيفة الى الشخص وهو دوام خدمته للجهة التى تقوم العمل خدمة خالصة لها ، ومن ثم فانه فى كل حالة يكون فيها منصر الدوام رهنا بإرادة جهة أخرى لمن الإسناد فى مثل هذه الحالة لا يكون تعيينا مما يخرج النذب وهو نظام مؤقت بطبيعته ، من الحظر الوارد بالقانون المشار إليه .

ويطبق هذا التفسير على كل من الحالتين المعروضتين ببيان أنه بالنسبة الى السيد الذى يقوم بأعمال المستشار الفنى للشركة المصرية لمساعدة التلحين ملاوة على وظيفته الأصلية فى شركة الاسكندرية للتلحين مقابل لتعاقب سنوية تقربها ألف جنيه بالإضافة الى خمسمائة جنيه مقابل بصروفات بدل سفر وانتقالات ، فبأنه لما كانت الخدمة التى يؤديها المذكور للشركة المصرية لإعادة التلحين خدمة دائمة مستقرة بمعنى أن أعمال خبرته وهشورته الفنية تكون عنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه تلك الشركة وترى اليه من تلك الخدمات تدخل فى منلول كلمة الوظيفة كما عناه المشرع فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بغض النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعيين على أساس تقدير أعمال سنوية أم على أساس مكافأة من عمل من أعمال بهشورته على هذه .

وأما بالنسبة الى السيد / الدكتور المدير المساعد للشركة المصرية لإعادة التلحين والذى يقوم بأعمال الخبير الاكوارى بشركة الجمهورية للتلحين فانه لما كانت استعانة شركات التلحين بالخبراء الاكواريين من الأمور الأساسية

وكان ما يتعلق منها بنحس وتقدير المركز المالى والاحتياطى الحسابى للشركة واجراء الابحاث الاكوارية والفنية المتصلة بتطبيق وتنفيذ نظم التأمين المختلفة هى اعمال متوالية متكررة نهى بهذه المثابة تعتبر خدمة مستمرة دائمة وعنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تقوم عليه الشركة وتسعى اليه بصرف النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل من تلك الخدمات وهل تعين على أساس الاتعاب السنوية أم على أساس كل خدمة على حدة .

ولما كان كل من هذين الموظفين المذكورين معينين فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ وليس منتدبا لعدم جواز التنبه فيما بين الشركات بعضها البعض ، وانه حتى لو قيل بان كل منهما مخصص له بالعمل من شركته الاصلية فان مثل هذا الترخيص غير مؤقت وعن لىم لا يلخذ حكم التنبه .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى للنسوى والتشريع الى انطباق الحظر الوارد بنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على السبدين المشار اليهما .

( نوى ٨٨١ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ )

قاصدة رقم ( ٥٢١ )

#### المبدأ :

وظيفة عامة - الجمع بينها وبين الاشتغال فى شركات المساهمة او اداء خدمة لها ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا بان كان خاص من رئيس الجمهورية - جزاء مخالفة هذا الحظر - هو فصل الموظف والزامة برد ما قبضه من الشركة لخزائنة الدولة - أساس ذلك هو نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ - لا يغير من هذا الحكم صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأن حظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة .

### ملخص التمسوى :

ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة معدلا بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، قد نصت على البندين أولا وثانيا على أنه « لا يجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف المسماة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة او عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة او الاشتراك فى تأسيسها او الاشتغال ولو بصلة مرضية باى عمل فيها ولو على سبيل الاستشارة سواء اكن ذلك باجر لم يفر أجر حتى ولو كان حاصله من الجهة الادارية التابع لها على ترخيص ينوله العمل خارج وظيفته العلة ومع ذلك يجوز لرئيس الجمهورية ان يرخص فى الاشتغال يمثل هذه الاعمال بمقتضى اذن خاص يصدر فى كل حالة بذاتها ..

» ويفصل الموظف الذى يخالف هذا الحظر من وظيفته بقرار من الجهة التابع لها بمجرد تحققها من ذلك كما يكون باطلا كل عمل يؤدي بالمخالفة لحكم الفقرة السابقة ويلزم المخالف بان يؤدي ما يكون قد تبضه من الشركة لخزانة الدولة » .

ومن حيث ان هذا النص يحرم على الموظف الاشتغال فى شركات المساهمة او اداء خدمة لها ايا كانت الخدمة ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا ان يكون ذلك باذن خاص من رئيس الجمهورية .  
ومن ثم فانه اذا كان الذليل ان موظفا قد التحق بشركة الضال المصرى وهى من الشركات المساهمة دون ان يؤذن له بذلك باذن من رئيس الجمهورية ، ومن ثم يكون التحاقه بالعمل فى تلك الشركة قد تم بالمخالفة لحكم المادة ٩٥ المشار اليها .

ومن حيث ان جزاء مخالفة الحظر المبطل هو غميل الموظف والزاء بان يؤدي لخزانة الدولة ما يكون قد تبضه من الشركة .

ومن حيث انه لا مجال لعمال القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الاشارة اليه لان هذا القانون يضع حكما عاما في شأن حظر التعميين في أكثر من وظيفة واحدة ، بينما ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ تضع حكما خلاصا يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته والعمل بالشركات المساهمة ، ومن ثم فان هذا الحكم الخاص هو الذي يطبق نزولا على قاعدة ان الخاص يقيد العام لا العكس .

لذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية الى الزام الموظف المشار اليه بان يؤدي الى خزانة الدولة ما قبضه من الشركة التي يعمل بها بالتطبيق للمادة ٩٥ المشار اليها .

( غنوى ٤٣١ في ١٩٦٢/٦/٢٤ )

#### قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

##### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاهد عمال اليومية بمزاولة العمل في غير اوقات العمل الرسمية في كازينو عام بشبرا يملك حصة فيه — غير جائز لانه لا يجوز للعامل ان يكون شريكا موصيا في هذا الكازينو فلا يجوز كذلك الترخيص له بمزاولة العمل فيه .

##### ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت من الاطلاع على الاوراق في عمل اليومية السيد . . . . . شريك موص في الكازينو المسمى كازينو ميفي بشبرا .

وكان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو القانون العام المنظم للمشتغلين موظفي ومستخدمين وعمال الدولة والمحدد لحقوقهم وواجباتهم قد حظر على هؤلاء مزاولة الاعمال التجارية من اي نوع كانت ، ولو في غير اوقات العمل الرسمية .

وطبقا لما استقر عليه الرأي في نقه القانون التجاري تعتبر حصص الشركاء الموظفين في شركات التوصية كحصص بقية الشركاء ، كما يعتبر تعهد الشركاء الموصى بتقديم حصته تعهدا تجاريا ، أي يعتبر مزاولة منه لعمال تجارية . ويترتب على ذلك أنه لما كان موظفو ومستخدمو وعمال الدولة ممنوعين من مزاولة الأعمال التجارية — طبقا لنص المادة ٨٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فإنه لا يجوز لهم أن يكونوا شركاء موصين في شركة تجارية .

وعلى هذا فإنه لا يجوز للعامل المذكور أن يكون شريكا موصيا في الكازينو المشار إليه ، وبالتالي لا يجوز الترخيص له في مباشرة العمل في هذا الكازينو باعتباره شريكا فيه — ولو في غير أوقات العمل الرسمية . لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن اشترك السيد / ( . . . ) في كازينو ميامي بشيرا — باعتباره شريكا موصيا — مخالف لقانون التوظيف ، ومن ثم فإن الترخيص له بمزاولة العمل في الكازينو المشار إليه — لمباشرة حصته فيه غير جائز قانونا .

( ملغى ١٥٥ في ١٩٦٢/٢/٢٧ )

### قائمة رقم ( ٥٢٣ )

#### المبدأ :

الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف بالقطاع العام أو الخاص — حظر الجمع بين وظائفهم هذه وبين التمتع في وظائف بال مكاتب التبغية المخصصة للدعاية وذلك فيما عدا حالات الإعارة والتدبب والترخيص المؤقت أي المحدود بمدة معينة ، وهذا في تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

يبيح من الإطلاع على أحكام المواد الأولى والثانية والثالثة من قرار وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الأدوية ، أن هذه المكاتب

العسمية هي مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكهملوية وغيرها التي شجعها شركات الادوية والكهملويات وان الموظفين القائمين بالعمل في هذه المكاتب يعتبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي يتبعها المكتب والتي تقوم بتعويله . وانه من المعطور على موظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق او العمل بالمكاتب العلمية وهو ما قد يستفاد منه ان هؤلاء الموظفين الذين كانوا يعملون بهذه المكاتب قبل صدور هذا القرار يستمرون في العمل بها املا لحكم الفقرة الاولى من المادة الثالثة من القرار المذكور التي نص على انه « على المكاتب العلمية ..... ان تستخدم الموظفين والعمال الذين كانوا يشتغلون في الدعاية لمنتجاتها وقت صدور القانون المذكور بعد اعتماد وزارة التكوين لهذه التعيينات » .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء نسي الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويستفاد من الحكم الذي تضمنته هذه المادة انه يتعين لأعمال الحظر الواردة فيها ان يتم تعيين الشخص في أكثر من وظيفة في إحدى الجهات المنصوص عليها فيها .

والحظر المنصوص عليه في المادة المذكورة يسرى في شأن الإخصاء والصيادلة الذين يشتغلون وظائف في القطاع العام أو الخاص . اذا هم عينوا في وظائف بالمكاتب الطبية بالإضافة الى وظائفهم التي يشتغلونها في القطاع العام أو الخاص طالما ان هذا التمييز كانت له صفة الدوام والاستمرار ولم يكن مؤقتا من طريق التنب أو الامارة أو الترخيص المؤقت الذي لا يستمر إلا لمدة محدودة ، ذلك انه بتعيينهم في هذه المكاتب بالإضافة الى وظائفهم في القطاع العام أو الخاص يكون لهم الحق بإرادتهم وحدها في الاختيار بين وظائفهم الأصلية وبين وظائفهم بالمكاتب العلمية املا للمادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ » .

على انه يجب ان يلاحظ ان الحظر لا يسرى على الصيغلي أو الطبيب

صاحب الصيدلية أو العيادة في القطاع الخاص ، اذ انه بحكم ملكيته للصيدلية أو العيادة يعتبر رب عمل ولا يعتبر موظفا في الصيدلية أو العيادة التي يملكها ومن ثم فان الحظر لا يسرى في شكله .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه ميسر عدا حالات الامارة والندب والترخيص المؤقت في الحدود بنده معينة ، يحظر على الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف في القطاع العام او الخاص ان يمينوا في وظائف بالمكاتب الطبية اعمالا لحكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( فتوى ٢٤٠ في ١٩٦٢/٥/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٥٢٤ )

##### المبحث :

اطباء وصيادلة — حظر الجمع بين وظيفتين وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — سريانه على الاطباء والصيادلة الموظفين في القطاع العام او الخاص اذا ما عينوا في المكاتب الطبية للادوية المنظمة بقرار من وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ .

##### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر ان يمين أى شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى .

ومن حيث انه يبين من قرار وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الادوية وعلى الاخص من مواده الثلاث الاولى ان هذه المكاتب الطبية هي مكاتب دعمية للمنشآت الطبية والكيموية وغيرها التي تنتجها شركات الادوية والكيمائيات وان الموظفين القائمين بالعمل في هذه المكاتب يعتبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي يهيمنها والتي تقوم بتوزيعه ، وانه من المحظور على موظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمعد صدور هذا القرار الالتحاق او العمل بالمكاتب الطبية .



لذلك فإن الأطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف في القطاع العام أو الخاص يسرى في شأنهم الحظر المتصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليه إذا هم عيّنوا على وظائف بالمكاتب الطبية بالإضافة إلى وظائفهم التي يشغلونها في القطاع العام أو الخاص طالما أن هذا التعمين كلفت له جفة الدوام والاستقرار ولم يكن مؤقتا عن طريق الذنب أو الإعارة أو الترخيص المؤقت .

ماذا كان الثالث أن الصيدلي قد عين خيرا لمستودعات نهية العليا للدوية في ذات الوقت الذي يعمل فيه مديرا للمكتب الطبي لشركة هوبمان لاروش ، لهذا فإن الحظر المقرر في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر الجمع بين وظيفتين ينطبق عليه باعتباره جامعاً لأكثر من وظيفة .

( غتوى ٧٨٢ في ١٨٦٢/١١/٢٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لإحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . — قيام بعض الأطباء والموظفين الحكوميين بالعمل في مستشفى الجمهورية المنشأة بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ إلى جانب عملهم الأصلي في مقابل مكافأة ثابتة أو نسبة من الأجر الذي يتقاضاه المريض للمستشفى — محظور نظراً لأن العمل في هذه المستشفى دائم مستقر فيكون بمثابة التعمين .

#### ملخص الفتوى :

تتمس المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعمل شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص ( م — ٦٧ — ج ١٢ )

فى أن واحد وغنى عن البيان ان التمييز فى هذه الحالة يقتضى ان يفسوم الموظف بعمل دائم ومستقر ومطرود وان ألتعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يوفر لها دوام الخدمة وفق النظم والقوانين المقررة فى تلك الجهة ، ذلك ان حكمة هذا النص هى اتساح مجال العمل لأكبر عدد من المواطنين لذلك حذر ان يعين شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او المنشآت الخاصة .

وبين من الرجوع الى التشريعات المنظمة لمستشفى الجمهورية ان هذه المستشفى انشئت بقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ وأطلق اسمها على مستشفى بيرة محمد على الكائنة بمعايدين ومنحت الشخصية الاعتبارية وخصص لها إيراد ريف وقف غلقة عزت الخيري ، فالعلاقة بين المستشفى ووزارة الاوقاف أساسها تنظر الوزارة بحكم القانون على الوقف الخيري وبالتالى فان تبعية المستشفى ليست تبعية مصلحة بوزارة مما يجعل المستشفى مصلحة من مصالح الوزارة وانما هى تبعية الوقف لافاقه ، وظل الوضع بالنسبة الى هذا المستشفى قائما على هذا الأساس حتى بعد صدور القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٥٧ الذى الغى القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ اذ أبى هذا القانون على الوضع القائم فى المستشفى الذى ان ينهم تعديل شرط الواقف ، كذلك فان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨٢ الذى ضم المستشفيات المسبولة بنظارة وزارة الاوقاف الى وزارة الصحة لم ينطبق على المستشفى المذكورة بل استثنيت من تطبيق احكامه بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٨٦ لسنة ١٩٥٩ .

ويخلص من ذلك ان هذه المستشفى هى منشأة خاصة تيسرى عليها الحظر المقرر فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث ان الاطباء الذين تعرض المستشفى حالتهم هم الأطباء حكوميون ويصلون فى آن واحد الى مستشفى الجمهورية فى عمل دائم مستقر ويتقاضون مقابل لهذا العمل فى صورة مكافأة ثابتة او مضمنا اليها نسبة من الاجر الذى يدفعه الرئيس للمستشفى ، بذلك فان عمل هؤلاء الاطباء فى

الحكومة وفى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار إليها يعتبر جمعا  
لاكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥  
لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عمل الاطباء الحكوميين  
فى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار إليها يخضع للحظر المنصوص  
عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .  
( فتوى ٩٨٧ فى ١٢/٢٣ / ١٩٦١ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٦ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— موظف بهيئة قناة السويس يمارس عمل مدرب لكرة القدم باتحاد القوات  
المسلحة — سريان الحظر الوارد فى هذا القانون على هذه الحالة لان عمل  
مدرب كرة القدم باتحاد القوات المسلحة يعتبر وظيفة نظرا لدوامه  
واستمراره .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يمين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت  
الآخري » وقد استقر رأى الجمعية على المقصود « بالوظيفة » فى حكم  
هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات  
المنصوص عليها فى المادة الاولى المشار إليها .

ولما كان السيد (.....) يعمل مدربا لكرة القدم فى اتحاد  
القوات المسلحة وهو عمل مستمر ولازم للجهة التى تمارس فيها لعبة  
كرة القدم ويعتبر متمصرا من عناصر تحقيق هذا الغرض ومن ثم يظهر

وظيفة في حكم المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على نحو ما سبق بيانه ، ومن جهة أخرى فإنه معين على إحدى الوظائف الدائمة في هيئة قناة السويس ، وهي وظيفة بالمعنى المتقدم ولا يخفى من اعتبارها كذلك تعيينه تحت الاختيار لأن التعيين على هذا النحو لا ينفي صفة تواف خدمة الموظف .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون السيد (.....) معيناً في وظيفتين وهو أمر غير جائز لقيام المانع من ذلك بمقتضى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ما لم يكن تعينه للعمل بالاتحاد القوات المسلحة موقوتاً بمدة محددة ..

وغنى عن البيان أنه إذا كانت ثبت حاجة للأفادة من خدمات السيد (.....) بالعمل لدى القوات المسلحة فإن ذلك لا يتأتى إلا عن طريق الترخيص له في هذا الجبل ترخيصاً موقوتاً بمدة معينة لأن الترخيص على هذا الوجه يخرج من نطاق الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون المشار إليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية إلى اعتبار (.....) جانباً لأكثر من وظيفة في مفهوم المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - غير أنه يجوز لهيئة قناة السويس رعاية لأفادة اتحاد القوات المسلحة من خدماته أن ترخص له في العمل بالاتحاد كمدرّب لكرة القدم لمدة محددة قابلة للتجديد عند الضرورة إذ في هذه الحالة يرتفع الحظر الوارد في المادة الأولى من القانون المتقدم الفكر ..

( متوى ٧١ بتاريخ ١٥/١/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٥٢٧ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة - عدم سريلته على حالات الإعارة والنسب والأذن بالعمل

إذا صدر موقوتنا بمدة معينة - مدى انطباق ذلك على أعضاء فرق الموسيقى والمسرح الذين تستعين بالإذاعة بخدماتهم بمقود فنية خاصة وموظفيها المتدربين للتدريس بالمعهد العالي للفنون المسرحية ، والمشراف الففوى على البرامج الإيطالية - سريان الحظر على الطائفة الأولى دون الثانية .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة ، سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » بقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . ذلك أن التعيين يفترض فى الشخص المعين دوام خدمته للجهة التى تقدم العمل بمعنى أن يكون نشاطه أو خدمته خالسا للجهة التى يعمل فيها . فإذا ما اسندت الوظيفة الى الشخص على غير مقتضى هذا الأصل المقرر ، فإن اسناد الوظيفة فى هذه الحالة لا يعتبر تعيينا وإنما هو شغل للوظيفة على ما بين المعنيين من فروق .

وعلى مقتضى هذا النظر تكون الإعارة والندب ، وكل منهما نظام مؤقت بطبيعته مجافين للتعيين فى مفهوم نص المادة الأولى المشار اليها ، ومن ثم لا تنطبق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الحالات التى يعمل فيها الموظف عن طريق الندب أو الإعارة . ويقاس على هاتين الحالتين حالة ثالثة وهى الإذن بالعمل إذا صدر موقوتنا بمدة معينة .

ومن حيث أنه بالنسبة الى أعضاء فرق الموسيقى بان من الإطلاع على الأوراق أن الهيئة تتعاقد مع رؤساء وأفراد هذه الفرق بمقود فنية خاصة تشترك فى أحكام تجعل فى الاتى :

(١) التزام التعاقد بتخصيص كل نشاطه ووقته للعمل بالهيئة فى أى ساعة من ساعات النهار أو الليل وفى أى ناحية من نواحي الجمهورية أو أى بلد آخرى يتقرر بأغلبية حفلات فيها .

(٢) التزام المتعاقد في مبله القوانين واللوائح والمنشورات الخامسة بالهيئة .

(٣) التزام المتعاقد بالمحافظة على استمرار العمل .

(٤) التزام المتعاقد بالألا يقوم بعمل تجارى متعلق بمهنته الا بعد الحصول على موافقة الهيئة .

(٥) يتقاضى المتعاقد عن مبله اجرا شهريا ثلثا .

(٦) للمتعاقد اجازة سنوية باجر .

(٧) العقد محدد المدة ويتجدد من تلقاء نفسه ما لم يخطر احد الطرفين الآخر برغبته في انهاءه .

(٨) يترتب على بخالفة المتعاقد لاحكام العقد تعرضه للجزاء الانديوى او الغاء العقد من جانب الادارة .

ويستدل من جياح هذه الاحكام ان رؤساء وأعضاء فرق الموسيقى والمسرا معتبرون معينين بالمعنى الذى تصد اليه المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تطبق عليهم احكامه . غير انه لما كانت هيئة الاذاعة والتليفزيون قد اصبحت من المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى واتبعت لوزير الدولة تحت اسم المؤسسة العامة للاذاعة والتليفزيون بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٦ لسنة ١٩٦١ الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٦١ ، ولما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٠ من اكتوبر سنة ١٩٦١ قد اجازت النذب الى المؤسسات العامة من الحكومة او من الشركات او من الهيئات الخاصة او الدولية .

لهذا فانه يمكن للهيئة ان تستعين بهؤلاء الموظفين الفنيين عن طريق نذبهم من الجهات التى يعملون بها على ان تكون من الجهات المحددة فى نص المادة التاسعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

أما بالنسبة الى موظفى الإذاعة المنتدبين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية ، فطالما كان الثابت انهم منتدبون للتدريس بالمعهد فى غير اوقات العمل الرسمية ، فان الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا ينطبق عليهم لما تقدم من ان النذب نظام مؤقت بطبيعته وبهذه المثبة يختلف عن التعيين المحظور فى المادة الاولى من القانون المشار اليه .

( فتوى ١٧١ فى ١٢/٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٨ )

**المبدأ :**  
الجمع بين وظيفة التدريس ووظيفة المثلثونية فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - فى جاز .

### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص هو كل عمل دائم مستقر فى جهة من الجهات التى أوردتها النص نظير متابل إما كان هذا المقابل أى سواء أكان متابلا ماديا او معنويا .

ومن حيث ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فإنه يكون قد قصد الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو ان يكون شغل الشخص لهذه الوظيفة على وجه الدوام والاستقرار بحيث يخلص جهده ونشاطه للجهة المعين فيها وبحيث لا يتعهد هذا النشاط من حيث استمراره تمليقه على ارادة جهة أخرى .

ومن حيث ان الشيخ ( ..... ) متفرس فى معهد المتساوى الاعدادى بطنطا وما زال يباشر أعمال وظيفته على وجه دائم ومستقر حتى الآن .

أما بالنسبة الى اشتغاله بالمادونية فقد استقرت لحكام المحكمة الادارية العليا على اعتبار المادون موظفا عموميا يتبع وزارة العدل ويخضع لرقابتها وتوجيهها ومن ثم فإنه يعتبر معينا في أكثر من وظيفة في مفهوم التسامون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انطباق الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة الشيخ المذكور .  
( فتوى ٦٦٤ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٩ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة — اعتبار الجمع بين وظيفة المادونية والتدريس جميعا يسرى عليه الحظر .

#### بالفصل الثاني :

إن المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو المنشآت الأخرى .

وقد استقر الرأى على أن وظيفة المادونية تعتبر وظيفة عامة ومن ثم لا يجوز الجمع بينها وبين وظيفة التدريس .

وتنص المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بالزام الموظف الذى يسرى عليه هذا الحظر في تاريخ العمل بهذا القانون بأن يختار خلال شهر من هذا التاريخ الوظيفة التى يحتفظ بهما والا احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها .

( فتوى ٩٢٥ في ٢٦/١٢/١٩٦٢ وفي ذات المعنى فتوى ٨٨٤ في

( ١٩٦٢/١٢/١٦ )



### قاعدة رقم ( ٥٢٠ )

#### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين وظيفتي المائتوية والتدريس — غير جائز لأن وظيفة المائتون من الوظائف العامة .

#### ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

وقد استقر رأى المحكمة الإدارية العليا وكذا رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع ، على أن وظيفة المائتون تعتبر من الوظائف العامة . فإنه لا يجوز للمائتون الجمع بين وظيفة المائتوية ووظيفة التدريس .

( فتوى ٨٨٦ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ ، وفتوى رقم ٧٧٨ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ بذات الجلسة )

### قاعدة رقم ( ٥٢١ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يعزم جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بعدم جواز الجمع بين المائتوية والتدريس — بدءاً بمرحلة الاختيار المتخصص عليه فى المادة الثانية من القانون المذكور من تاريخ علم المائتون بهذه الفتوى — اعتبار أن ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كتابات الوظيفتين صحيح قانوناً .

### بمخفى الفتوى :

ان انتهاء الرأى فى الجمعية العمومية ، الى الاخذ بالرأى المخالف لما اتجه اليه المذونون من جواز الجمع بين وظيفة التدريس ، وبين وظيفة الماذونية وهو الاتجاه الذى لم تنقهِ وزارة العدل يقينا الى عدم صحته مما جدا بها الى استطلاع الرأى فى الموضوع — يوجب العمل بهذا الذى انتهت اليه الجمعية ، باعتباره الرأى الذى يؤيده الدليل الاقوى ، والعمل بذلك بمقتضى تغيير الماذونين ، بين الجمع بين وظائفهم وبين الماذونية ، اعتبارا من تاريخ علمهم بهذا الرأى الذى أصبحت الجمعية تأخذ به ، فى حكم البيان لتصوص القانون والايضاح لقصد الشارع منه . ومن المسلم ان العمل بمقتضى هذه الفتوى غير ممكن الا من تاريخ علم ذى الشأن بها ، اذ من ذلك التاريخ يبطل ما سبق له ان عمل به من رأى . ولذا اثبتت له من جديد الحق فى الاختيار . ومن المبين ان الحق فى هذا الاختيار ، يجب ان يتم حالا ، ولكن للإدارة ان تمنح كل ماذون ، مدة شهر ، لأجراء ذلك من باب الاستعانة بحكم المادة ٢ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بعدم جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة .

ولئن كان مؤدى ما سبق ، هو تشكيل الماذونين ، من الاختيار بين الماذونية والتدريس خلال المدة التى تحددها لهم الجهة المختصة ، بما لا يزيد على شهر من تاريخ علمهم بالفتوى الصادرة من الجمعية فى هذا الشأن الا أن هذا الخيار يرتد بأثره الى تاريخ الشهر التالى للعمل بالتناوب سلف الذكر ، والحكم بعنذ ، بالنسبة الى ما تم بعدها من جمع بين الماذونية والتدريس فى المدة السابقة — هو ان ذلك تم صحيحا ، لأنه ان اختار التدريس فهو فى قبلمه بالعمل بالماذونية ، يعتبر مرخصا له فى ذلك ضمنا من وزارة العدل ، مما يجعل قبلمه بذلك مبنيا على ترخيص بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية . فيصح انن ما اجراء فى أثناء هذه المدة من أعمال . وفى حالة اختياره الماذونية ، فالتدريس . قد تم فعلا . وما تقاضاه لقاء ذلك ، هو حق له ، فى القليل ، لآمة مقابل عمل نافع ، بسبب الاستحقاق له هو العمل النافع أو الاثراء بغير سبب . لهذا انتهى

الرأى الى ان للمأونين الذين يشتغلون بالتدريس ، حق الخيار بين اى من الوظائف ، اعتبارا من تاريخ طلبهم بفتوى الجمعية التي انتهت الى عدم جواز الجمع بين التدريس والمأونية مع اعتبار ان ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتا الوظائف ، صحيح قانونا .  
( فتوى ٦٦١ فى ١٩٦٢/٦/٢٩ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٢ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة - سريته على المدرسين المعيّنين فى وظائف مأونين وعلى محفظى القرآن الكريم المعيّنين فى وظائف مؤننين بوزارة الأوقاف .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستلزم من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل .

ومن المستقر عليه فقها وقضاء ان وظيفة المأون ووظيفة محفظ القرآن الكريم ووظيفة الاذان جميعها وظائف عامة ، ومن ثم تدخل فى مفهوم الوظيفة الواردة فى نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بمعنى انها لا يجوز الجمع بينها أو بين احداها ووظيفة اخرى .

لهذا انتهى الرأى الى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على المدرسين المعيّنين فى وظائف مأونين بوزارة الأوقاف .  
( فتوى ٦٥٧ فى ١٩٦٢/١٠/١٤ )

قائمة رقم ( ٥٢٢ )

المبدأ :

جمع بين الوظائف — وظائف المقرئ وقراء سورة الكهف بوزارة  
الأوقاف — اعتبارها وظائف وفقا للأحكام المنظمة لها — عدم جواز الجمع  
بينها وبين وظائف أخرى في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص التمسوى :

ان طائفة مستخدمى المقرئ وقراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف  
منظمة بمقتضى قرار وزير الأوقاف رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ الذى تنص مادته  
الاولى على أنه « تكون درجات المقرئ طبقا للنظام التالى ( ا ) مقرئ  
القرآن واعلنتها أربعة جنييت شهرية شاملة (ب) مقرئ الزيمة والدلائل  
والاحزاب وما فى حكمها واعلنتها جنية ونصف شهرية شاملة وتنظم المسادة  
الثالثة من القرار احكام الاختبار الذى يعقد للمتقدمين لوظائف مقرئ  
القرآن والحفظ فى المساجد ، كما تنص المسادة الخامسة على ان القراء  
الحاليين الذين تقل مكافأتهم مع الامانة عن أربعة جنييت شهرية ويرغبون  
فى القيام بحفظ القرآن فى حلقات المساجد عليهم ان يتقدموا للاختبار  
فاذا نجحوا تطبق عليهم احكام هذا القرار . وتنص المسادة ١٥ على الايمن  
فى وظائف المقرئ من الآن فصاعداً من يشغل وظيفة حكومية او اهلية ،  
أبداً موظفو المقرئ الحاليون من شاملى الدرجات السابعة وما فوقها  
والذين يتقاضون اجرا او رتبة أو معاشا من الحكومة أو الحسابات او  
الشركات او الجمعيات والمحال التجارية وغير ذلك الذين يزيد دخلهم او  
مرتباتهم على اثنى عشر جنيها فلا يجوز بقاؤهم فى وظائف المقرئ اعتبارا  
من اول يناير سنة ١٩٦١ الا اذا تعرفوا لوظائف المقرئ ويستثنى من  
ذلك مشايخ المقرئ ومشاهير القراء المعتمدين من الاذاعة ، أما من كان  
منهم فى الدرجة الثامنة فاعل يغيثون فى وظائف المقرئ اذا اثبت الاختبار  
صلاحيتهم للبقاء فيها: على أن يستبعدوا من هذه الوظائف اذا وصلوا الى  
درجات أعلى ، على أن ينقذ على ما يخلو من هذه الوظائف احكام هذا

القرار واشترطت المادة ١٦ فيه تعيين في وظيفة المقارن ان ينجح في الاختبار الفني ويقدم شهادة بخلوه من الأمراض المعدية وشهادة بحسن السير والسلوك ، واخرى بالجنسية وثالثة بتحقيق الفحصية كما نظمت المادة ١٩ اجازت مستخدمى مقارىء الرتبة والاحزاب والذلائل والبحارى وما في حكمها .

وقد عدلت المادة ١٥ من ذلك القرار تعديلين رفع اولهما الحد الاعلى للدخل او المرتب الذى يسمح بالبقاء في المقارىء الى خمسة وعشرين جنيتها بدلا من اثنى عشر جنيتها اما التعديل الثالث بمقتضاه ان من يجاوز دخله خمسة وعشرين جنيتها يكتفى منه بخصم مقدار الزيادة من مرتب المقراء مع بقاء المقارىء على من يظل التعديل الاول نافذا على ساعلى اندرجت .

وظاهر من هذا العرض ان مستخدمى المقارىء يتوهمون بعمل دائم يمكن ان يرد لمباشرته أحد الأشخاص وآية ذلك ما نص عليه بالقرار رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ أنه لا يجوز ان يعين في وظيفة المقارىء من يشغل وظيفة حكومية أو أهلية فهذا الحكم شامع الدلالة في ان عمل المقارىء لا تتور بشأنه صعوبات عملية أو مالية لا يمكن معها الا استناده لشخص عامل وانما الغرض بمقتضى النص ان يقوم بهذا العمل شخص غير عامل في الحكومة أو في القطاع الخاص .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة في مفهومه هي وعاء لخدمة مستقرة في جهة من الجهات التي ورفت في النص في نظير مقابل . واذن فالمعبرة في الوظيفة هي بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذي يقوم بالخدمة فطالما كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة في المعنى الذي قصد اليه النص . أما من استقرار الخدمة فالمعبرة فيه هو

استقرار الوظيفة في كيان الجهة التي تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمعصر من عناصر تحقيق الفرض الذي تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن الوظيفة أما القصين فان استعمال المشرع لكلمة « معين » يدل على ذاته على أن المشرع يقصد معنى أضيق من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها ، وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التي يعمل فيها .

ومن حيث أنه في ضوء هذا النظر ، يعتبر عمل القارئ وظيفة في مفهوم نص المبادأة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يجوز الجمع بينه وبين وظيفة أخرى .

( فتوى ٤٥٣ في ١٩٦٢/٤/٤ )

### الفصل الثالث

### حالات لا تعتبر جمعا بين وظيفتين

قاعدة رقم ( ٥٢٤ )

المبدأ :

يحظر الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— قيام مدير عام المؤسسة العامة للتعاون الاتحادي بتدريس مادتي  
التعاون الزراعي بواقع محاضرتين في الاسبوع لكل مادة — عدم انطباق  
الحظر المنصوص عليه في تلك القانون على هذه الحالة لان القيام بتدريس  
هاتين المادتين لا يعتبر تعيينا في وظيفة اخرى .

بالخص الفسوى :

تنص المادة الاولى من القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى  
شخص على وظيفة واحدة على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من  
من وظيفة واحدة. سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى  
الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع يحظر التعيين فى اكثر من وظيفة  
واحدة فى الجهات التى اشار اليها النص ومن ثم يتعين لتخفيف نطق هذا  
الحظر ومداة تحديد مدلول اصطلاح « الوظيفة » واصطلاح « التعيين »  
فى مفهوم النص .

والوظيفة فى مفهوم النص المشار اليه فى وعاء لخدمة دائمة مستقرة  
فى جهة من الجهات التى اشار اليها النص تؤدي مقابل اجر ، اما التعيين  
فهو اسناد الوظيفة بمفهومها المتقدم بصفة اصلية الى شخص من الاشخاص  
وفق القواعد المقررة فى نظم تلك الجهات كى ينهض باعبائها وامثلها على  
وجه دائم مستقر .

وعلى متتضى هذا التفسير للاصطلاحين المتقدم ذكرهما ، لا يعتبر معينا  
من يندب للقيام بالعمل فى جهة من الجهات التى أشار إليها النص لأن الندب  
بطبيعته مؤقت مما يتجالى وظيفته التعيين .

وعلى هدى ما تقدم يكون نذب مدير عام المؤسسة العامة للتعاون  
الانقاجى لتدريس مادتي التعاون الزراعى ١٠٦ و ١٠٧ — بكلية الزراعة  
بواقع محاضرتين فى الاسبوع لكل مادة خلال الفصل الدراسى الثانى  
من العام الجامعى ٦٢/٦١ جائزا ولا يعتبر بهذا النذب معينا فى وظيفة أخرى  
فى كلية الزراعة .

( فتوى ٧٦١ فى ١٠/٢٨ / ١٩٦١ )

#### قاعدة رقم ( ٥٢٥ )

##### المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— نذب اعد مهندسى الهيئة العامة لشئون النقل المالى الداخلى لتدريس مادة  
الرسم الهندسى بالدراسات الصبلحية بكلية الهندسة بجامعة عين شمس  
— جواز هذا النذب وعدم سريان الحظر الواردة فى ذلك القانون على مثل  
هذه الصورة .

##### ملخص التتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، اذ نصت  
على انه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة  
أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »  
الا أن هذا الحظر لا يسرى على النذب نظرا لما له من طبيعة مؤقتة تتجاسى  
التعيين فى مفهوم النص المشار إليه .

ولما كانت الهيئة العامة لشئون النقل المالى الداخلى مؤسسة عامة  
انضمت بالقانون رقم ٢٢١ لسنة ١٩٥٨ .



وتد لجازت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة النذب من مؤسسة عامة لخرى أو من مؤسسة عامة الى الحكومة أو الهيئات الخاصة أو الهيئات الدولية .

ولما كانت الجامعة مؤسسة عامة فانه يجوز النذب اليها من مؤسسة عامة لخرى طبقا لنص المادة التاسعة المشار اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان نذب المهندس الموظف بالهيئة العامة للشئون النقل الملتى الداخلى لتدريس مادة الرسم بكنية الهندسة جامعة عين شمس فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .  
( فتوى ٨٨٣ لى ١٦/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٢٦ )

#### المبدأ :

أحكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعضى موظفى البلدية ووزارة التربية والتعليم بالتدريس والعمل فى مدرسة قيادة السيارات التى انشأها مجلس محافظة القاهرة فى غير اوقات العمل الرسمية لقاء مكافآت معينة — عدم انطباق الحظر المتصوص عليه فى هذا القانون على هذه الحالة اذ لا يعتبر تعيينا فى وظيفة لخرى .

#### ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٥٥/٦/٢٥ وافقت الهيئة الادارية لمجلس بلدى مدينة القاهرة على انشاء مدرسة تقوم بتدريس نظريات القيادة وقواعد المرور وآدابها ومبادئ هندسة السيارات والتدريب العملى على قيادتها . واعتد السيد الوزير هذا القرار . ويقوم بالعمل والتدريس بهذه المدرسة بعض الموظفين والمعينين المنتدبين من البلدية ووزارة التربية والتعليم فى غير ( م — ٦٨ — ج ١٢ )

أوقفت العمل الرسمية نظير مكلفات شهرية تصرف لهم من أموال المدرسة وتتناسب مع نوع العمل الذى يؤدونه ومحنة وتراوح هذه المكلفات بين ثلاثة جنيهات ونصف واحد عشر جنيها شهريا كما تتراوح مدة العمل بين ساعة واحدة وثلاث ساعات فى اليوم .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلسته المنعقدة فى ٢٧ من ديسمبر سنة ١٩٦١ فبان لها أنه لما كان الموظفون القائمون بالتدريس فى مدرسة القيادة منتدبون من البلدية ذاتها أو من وزارات الحكومة ، فالنائب فى هذه الحالة جائز ونفسا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة ..

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » - ويؤخذ من هذا النص أن المشرع إذ عبر بلفظ « يعين » فقد قصد إلى معنى أخص من مجرد إسناد الوظيفة إلى شخص ما ، فالمقصود إذن هو استقرار الموظف فى الوظيفة بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه تشابها دائما بدوام هذه الجهة دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوايمه بتعليقه على إرادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة ..

والنائب الذى نظمت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ نظام مؤقت بطبيعته ، فهو بهذه المثابة يجلنى التعيين الذى قصد إليه المشرع فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كان موظفو مدرسة القيادة يقومون بالتدريس فى المدرسة عن طريق النائب من البلدية أو من وزارات الحكومة وفقا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع  
بمجلس الدولة الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على  
حالة الموظفين المشار اليهم .

( فتوى ٨٦ من ١٩٦٢/١/٢٩ )

### قامصة رقم ( ٥٢٧ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر  
من وظيفة واحدة — عدم سريانه على موظفى وزارة الشئون الإجتماعية  
المتندين لاقفاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس  
والمعهد العالى للخدمة الإجتماعية ومدرسة الخدمة الإجتماعية بالقاهرة .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه  
« لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة  
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة مستقرة  
فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . والعبرة فى  
الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بهذه الخدمة . فعالمنا  
كلت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى  
الذى تمسك اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالمعبرة فيه هو باستقرار  
الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة  
كمصدر من مصادر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن  
الوظيفة أما عن التعمين فإن استعمال المشر لكلمة « يعين » يدل فى ذاته  
على أن المشرع يقصد معنى أضيق من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ،  
فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه عين فيها . وإنما قصد المشرع من  
من التعمين أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها بحيث

لا يتهدد استمرار هذه الخدمة أو دوامها تطبيقه على ارادة جهة اخرى وهذا هو المعنى الاصيل المتروك في التعمين ، ومن ثم فانه في كل حالة يكون استمرار خدمة الشخص في جهة من الجهات مطلقاً على ارادة جهة اخرى امتنع اعتبار هذا الشخص معينا في وظيفة في مفهوم النص المتقدم الإشارة اليه ، وبناء على هذا لا يسرى الحظر الوارد في المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الموظف المنتدب لأن النصب نظام مؤقت بطبيعته ويجلئ التعمين . . ويتأس على النصب حالة الموظف المانحون له بالعمل في غير الاوقات الرسمية وفق حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٦ اذا صدر الاذن بالعمل مؤقتا ببدء معينة لانه وان كان الاصل في الاذن بالعمل انه مطلق وغير محدد ببدء معينة ، الا انه متى صدر مؤقتا فانه يأخذ حكم النصب قياسا .

وعلى مقتضى هذا النظر فانه يجوز الاستعانة ببعض موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية في الغاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة مين شمس والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة وذلك عن طريق ندب موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية الى الجهات المشار اليها .

( نغوى ٤٥٢ في ١٩٦٢/٧/٤ )

### قاموسة رقم ( ٥٣٨ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة — التحاق احد الموظفين بمدرسة الغناء الجماعي بـدار الاوبرا ( مدرسة الكورال ) — حصوله على مقابل مادي لانتقاله وسهره ومصرفاته نظير قبليه بالغناء الجماعي في مواسم الاوبرا — لا يعتبر تعيينا في أكثر من وظيفة طبقا للقانون المشار اليه .

### ملخص الفتوى :

لما كان طلبة مدرسة الفناء الجماعي بدار الاويرا ( مدرسة الكورال ) يقومون بالفناء الجماعي في مواسم الاويرا تحت اسم « فرقة كورال الاويرا » ويتقاضون مقابل ما يدا لاتقائهم وسهراتهم ومصروفاتهم .

ولما كان هذا الوضع يوضح ان اعضاء الفرقة هم طلبة لولا وعضويتهم بالفرقة مستمدة من وجودهم بمدرسة الكورال ، وقد اوضحت الجهة الادارية بانهم يعاملون معاملة الطلبة من جميع الوجوه . . . . . ومن ثم لاوجه لاثارة وضعهم على اعتبار انهم معينون في وظائفهم لا يعينون بفرقة الكورال وانما يلتحقون بمدرسة .

وعلى ذلك فان قيام احد الموظفين بالاتحاق بتلك المدرسة وما يترتب على ذلك من اشتراك في فرقة الكورال وحصوله على مقابل مادي لاتتقاه وسهره ومصروفاته لا يعتبر تعيينا في اكثر من وظيفة ، فلا يسرى الحظر الوارد في المادة الاولى للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٤٥٢ في ١٩٦٢/٧/٤ )

قامعة رقم ( ٥٢٩ )

### المبدأ :

الجمع بين وتعيينين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
تعين احد اساتذة المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس ، في وظيفة مراقب حسابات بالهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية - عدم سريان الحظر المخصوص عليه في ذلك القانون على حالته لانه عين بوظيفة مراقب الحسابات بوصفه مقيدا في سجل المحاسبين والمراجعين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٥١ .

### ملخص الفتوى :

اذا كان اللابت ان وظيفة استاذ المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس وهي وظيفة لا يجوز الجمع بينها وبين لية وظيفة اخرى لقيام

الماتع من ذلك بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الا ان تعيين شافلها مراتبا للحسابات فى الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية لم يكن يستند الى وظيفته فى الجامعة بل يستند الى صفته المهنية باعتباره مراقبا للحسابات بقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين بمقتضى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ .

وعلى مقتضى ما تقدم ، فان تعيين استاذ المحاسبة بجامعة عين شمس مراتبا لحسابات الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية لا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه فى القانون ١٩٦١/١٢٥ المشار اليه .

( ملغى ١٢٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٦ )

#### قاعدة رقم ( ٥٤٠ )

##### المبحث :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة - عدم انطباقه على الخير المكن الذى يشغل الى جانب ممارسة مهنته هذه وظيفة كاتب باحدى الشركات - اساس ذلك فى ضوء الشروط المقررة للقيد فى سجل الخبراء المئتين فى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن البيوع التجارية .

##### ملخص التفسير :

قيد السيد ( ..... ) فى سجل الخبراء المئتين المنصوص عليه فى المادة ٢٦ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن بعض البيوع التجارية ، وتبين حين طلبت مصلحة التسويق الداخلى تجديد وثيقة الضمان الخاصة به انه يحمل كاتبا بفرع القطاى فى شركة مصانع الزيوت والصابون احدى شركات المؤسسات الاقتصادية بطنطا ، ونظرا الى تيدة بسجل الخبراء المئتين فان جميع عمليات المزايدات الخاصة بالشركة استندت اليه .

وتستطلع المصلحة الراى فى جواز الجمع بين عمل السيد المذكور  
فى الشركة وتتيده خيرا مئنا .

وقد مرخ هذا الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى  
بجلسته المنعقدة فى ٤ من أبريل سنة ١٩٦٢ فبان لها أن المادة الأولى  
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز أن يعين  
أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات  
المالكة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستتد  
من هذا النص أن الحظر ناصر على التعيين فى أكثر من وظيفة فى الجهات  
التي أوردتها النص ومن ثم فإن قيام الشخص بمثل بوضعه رب عمل  
لا يدخل فى نطاق الحظر .

ولما كان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ قد نص فى المادة ١٢ منه  
على أنه يحظر على الخبير تفهين الأشياء المعروضة للبيع إذا كانت مملوكة  
له أو لزوجته أو لأحد أفراد عرقه . أو لتابعيه أو شركائه . ويحظر على الخبير  
مزاولة التجارة سواء لحسابه أو لحساب غيره إلا بترخيص من وزير  
التجارة أو من ينييه ، ومع ذلك يجوز له استغلال صالة مزاد يسه  
بالشروط الواردة فى هذا القانون . كما تنص المادة ١٤ على أن يحاكم  
تأديبا كل من زاول المهنة من الخبراء المثمنين على وجه يخالف أحكام  
هذا القانون ومن العقوبات التأديبية ما نصت عليه من نحو الاسم من  
السجل . كما نصت المادة ٢٠ على أن يستبعد من السجل كل من  
فقد شروطا من الشروط الواردة فى المادة ١٠ ومجمل هذه الشروط أن  
يكون الخبير مصرية متقما بأهلية كاملة وسيرة حميدة ، وليس من هذه  
الشروط ألا يكون ملهلا ولا موطنا .

وبين من هذه النصوص أن القانون قد حظر على الخبير المثمن أن  
يمارس مهنته حيث تكون مظنة من مصلحة له خاصة أو علاقة قرابة  
أو رابطة عمل ، وقد أباح للخبير أن يجمع إلى مهنته وجهه من التجارة  
هو استغلال صالة مزاد كما أبيحت له سائر وجوه التجارة على أن يحصل  
على ترخيص فى ذلك من وزير التجارة .

ولما كان منع الخبر المثلث من العمل كاتبا في شركة يعتبر تيدا على حقه في العمل المشروع — فلا يجوز افتراضه قانونا . واذا لا ، تعارض بين هذا العمل وممارسة مهنة الخبر حيث لا تكون مظنة مخالفة في التمثيل بعلاقة العمل ، ليكون جائزا ان يجمع الخبر بين هذا العمل ومهنته على ان ينأى من ممارسة مهنة في امر تطلق به مظنة الميل الى الشركة مما يحظره القانون ، فان وقع في شيء من ذلك حق جزاؤه تدييبا .

ولما كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر ان يعين الموظف في وظيفتين في الحكومة او غيرها من الأشخاص الادارية او في المنشآت الأخرى واذا كان الخبر المثلث يمارس مهنته الحرة لحسابه دون ان يكون تابعا لأحد في استغلالها بشكل يربطه بمقدد من عقود العمل التي تجعله موظفا فلا يكون ثبت تعيين في وظيفة يحظر جمعه مع الوظيفة الكتابية لدى شركة مصانع الزيوت والصابون .

لهذا انتهى الرأي الى استمرار قيد السيد المذكور في سجل الخبراء المثلثين مع عمله كاتبا في الشركة المذكورة .

( فتوى ٦٦١ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٥٤١ )

المبدأ :

أعمال الخبرة — حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه في حالة قيام موظف بأعمال الخبرة في غير الجهة التي يتبعها في غير لوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتوى :

إذا كان المطلوب هو الإفادة بخبرة أحد الموظفين في جهة أخرى غير التي يعمل بها مدير مكتب التسويق الداخلي بالاستكدرية في الشؤون



الاقتصادية والاحصائية بالغرفة التجارية بمحافظة الاسكندرية بصورة متقطعة وفى غير اوقات العمل الرسمية وتمنحه الغرفة فى مقابل ذلك مصاريف انتقال لا تتجاوز مائة وخمسين جنيها فى السنة .

ولما كان قيام الموظف المذكور بأعمال الخيرة المطلوبة للغرفة التجارية بالاسكندرية لا يعدو فى واقع الأمر تعيينا له فى وظيفة وانما يعد ندبا له للقيام بعمل فى غير اوقات العمل الرسمية اذ لا يتوافر لاسناد هذا العمل اليه سنة الدوام وانما يكون استمراره فى القيام بهذا العمل وهنا بلادة جهة اخرى وهى الجهة المنتخب منها ولا يكون تشاطره فى انجهة المنتخب اليها خالصا للجهة التى يعمل فيها .

ومن ثم لا مخالفة فى هذه الحالة كذلك للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

( فتوى ٦٦٢ فى ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٢ )

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ -  
- عدم سربرانه على حالة موظف بمصلحة الجمارك عين حارسا على احدى الشركات .

ملخص الفتوى :

نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العمالية او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الخاصة » ويستفاد من هذا النص ان المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص انها وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل - فتمت كلت الضخمة او العمل مؤقتا بطبيعته

أو لم تكن هذه الخدمة مستقرة في كيان الجهة التي تقدمها استقراراً يؤكد لزومها لتلك الجهة كمصدر من عناصر تحقيق الغرض الذي تسيده وتسمى إليه ، وإذا لم يكن أداء هذه الخدمة في مقابل ، ولو كان هذا المقابل ميزة مينية أو أدبية ، فلا يمكن اعتبارها وظيفة في مفهوم هذا النص . كما يستفاد من النص كذلك أن المقصود « بالتعيين » في هذا المجال هو إسناد الوظيفة بالمفهوم المتقدم إلى الموظف بشرط أن تكون خدمته أو نشاطه خالصاً للجهة التي يعمل فيها وعلى مسيل الدوام . . . ومن ثم فإذا كان إسناد الوظيفة إلى شخص على غير مقتضى الأصل المتقدم لا يعدو تعييناً في مفهوم المادة ١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه وإنما يعد شغلاً للوظيفة ، وإذا كان عنصر دوام الخدمة هنا بإرادة جهة أخرى فإن إسناد الوظيفة لا يكون تعييناً بالمعنى المقصود بالقانون .

وعلى مقتضى هذا النظر ، ولما كان المطلوب في الحالة الأولى هو تعيين حارس من موظفي مصلحة الجبارك مفتش شركة المخازن المصرية .

ولما كانت الحراسة عملاً مؤقتاً بطبيعته ومن ثم لا يتوافر له عنصر الدوام أو الاستقرار اللازم للوظيفة في المفهوم المتقدم ومن ثم لا يعتبر هذا العمل وظيفة بالمعنى المقصود بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

ولما كانت فضلاً عن ذلك إسناد هذا العمل إلى أحد موظفي مصلحة الجبارك لا يعد في واقع الأمر تعييناً بالمعنى المقصود ، إذ لا يصح أن يكون تدبيراً للقيام بعمل والنصب مؤقت بطبيعته ومن ثم لا يعد إسناد هذا العمل تعييناً في وظيفة .

لذلك فلا مخالفة في هذا التعلل لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

( فتوى ٦٦٢ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٢ )

#### المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بمقتضى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - المقصود بالوظيفة في حكم تطبيق هذا النص - عدم سريان هذا الحظر على جمع وكيل مدير عام هيئة السكك الحديدية بين وظيفته هذه وعمله هاريسا اداريا على مرفق عربات النوم وعلى مرفق الاكل والسياحة والمقاصف التي كانت مسندة الى عربات النوم الدولية .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ نصت على انه « لا يجوز أن يمين أى شخص في اكثر من وظيفة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة هي وعاء لخدمة دائمة مستقرة في جهة من الجهات التي وردت في النص في نظير مقابل المعبرة في الوظيفة هي بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذي يقوم بالخدمة لظالما كانت الخدمة او العمل مؤقتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة في المعنى الذي قصد اليه النص ، كما وأن المعبرة في استقرار الخدمة هي باستقرار الوظيفة في كيان الجهة التي تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمنصر من عناصر تحقيق الغرض وتسمى اليه .

ومن حيث أنه من الحراسة الادارية .. فإن المرفق يوسع تحت الحراسة اذا قصر الالتزام في تغييره تقصيرا جسيما او اذا كان ثمة ما يهدده بالتوقف ولو بغير خطأ من الملتزم ومن المسلم أنه لا يترتب على وضع المرفق تحت الحراسة الادارية - استقاط الالتزام او حقوق الملتزم الاصلى وانما يترتب عليه رفع يد الملتزم مؤقتا من ادارة المرفق وعلى جهة الادارة ان تتخير المرفق بنفسها او تمهد للإدارة الى حارس تختاره .. ولا يتغير وجه المسئلة بالنسبة لفرض الحراسة على أموال الاصدقاء

وذلك لأن استقرار الحراسة موهون إما بصودة العلاقات السياسية  
وإعادة المال إلى أربابه أو بتصفية المال أو بيعه طبقاً للأحكام التي  
بينها الأمر العسكري بفرض الحراسة على المال .. ويخلص من هذا  
أن مهمة الحارس مؤقتة بتقييم الحراسة على المال وهي في ذاتها  
إجراء مؤقت .

ومن حيث أنه في ضوء النظر المتقدم ببيانه .. ولما كانت الحراسة  
أجزاء مؤقتة بطبيعته فإن عمل الحارس لا يعد وظيفة في مفهوم نص  
المادة الأولى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ :

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للتسم الاستشاري إلى أنه يجوز  
للسيد المهندس ( ... ) الجمع بين وظيفته كوكيل لمدير عام هيئة  
السكك الحديدية وعمله كمحارس على مرافق عربات النوم ومحارس على  
مرافق الأكل والسيولة والمخاض التي كانت مسندة إلى شركة عربات  
النوم الدولية .

( ملغى ٦٦٢ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٥٤٤ )

##### المبدأ :

الجمع بين عضوية مجلس إدارة شركة ووظيفة مدير شركة أخرى  
بصفته ممثلاً لهذه الشركة الأخيرة التي تمتلك جزءاً كبيراً من أسهمها -  
لا يعتبر جماً مظهورياً بين وظيفتين وفقاً لأحكام القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

##### ملخص الفتوى :

وتتلخص وتقع الموضوع حسبما يبين من الأوراق في تلك شركة  
التصير والسكن الشعبية - شركة مساهمة - جزءاً كبيراً من أسهم  
شركة مساهمة أخرى هي الشركة العامة لمنجملات الخرسانة ، وكانت  
ممثلة نتيجة لهذه الملكية في مجلس إدارة الشركة الأخيرة بإحد مديرها .

ونظرا لأن مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية كان يشغل بالإضافة إلى هذه الوظيفة منصب عضو مجلس إدارة الشركة العميلة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا لشركة التعمير والمساكن الشعبية عند صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فقد رأى السيد المذكور عقب صدور القانون المذكور الامتناع عن الاشتراك في عضوية مجلس إدارة الشركة العميلة لمنتجات الخرسانة إلى أن تبدى الجهات المختصة رأيها في هذا الصدد .

وتستطلع مصلحة الشركات الرأي فيها كان يجوز للسيد المذكور أن يشغل بالإضافة إلى عمله كمدير شركة التعمير والمساكن الشعبية عضوية مجلس إدارة الشركة العميلة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الأولى — وذلك في ضوء أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للفرع الاستشاري للتقوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ لاستبيان لها أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، يحظر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات الأخرى .

ومن حيث أن عمل عضو مجلس إدارة الشركة الذي يشغل هذه الوظيفة — بحكم الوظيفة التي يشغلها في جهة أخرى — يعتبر امتدادا للعمل الأصلي — بحيث لا يعتبر جانبا بين وظيفتين ، وتأخذ هذا الحكم أيضا عضوية مجلس الإدارة التي يكون فيها الشخص ممثلا لشخص معنوي إذا كان العضو يشغل وظيفة لدى الشخص المعنوي الذي يمثله في مجلس الإدارة إذ تعتبر عضويته بالمجلس بالنيابة عن الشخص المعنوي الذي يعمل لديه امتدادا لهذا العمل . والقول بغير ذلك يؤدي إلى نتيجة غير منطقية تقتضاه أن الشخص المعنوي لا يستطيع أن يتنب عنه بمجالس إدارات الشركات التي يساهم فيها إلا أشخاصا غريباء عنه لا يشغلون أية وظيفة لديه أو لدى أية جهة أخرى .

وأنة في خصوص الحالة المروضة يبين ان شركة التعمير والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — تملك جزءا كبيرا من اسهم الشركة العلية لمنتجات الخرسانة وهي بهذه المثابة كانت ممثلة في مجلس ادارة الشركة ، واذا كانت شركة التعمير والمساكن الشعبية شخصا معنويا فان تمثيلها في مجلس ادارة الشركة العلية لمنتجات الخرسانة يكون بواسطة احد الأشخاص الطبيعيين ، فاذا ما تطلعت الشركة هذه المهمة باحد مديريها بحيث أصبح ممثلا لها في الشركة العلية لمنتجات الخرسانة فان عضويته بمجلس ادارة الشركة الأخيرة يعتبر امتداد لعمله .

لهذا اثنى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للنوى والتشريع الى عدم اعتبار عضوية مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية لمجلس ادارة الشركة العلية لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الاولى جمعا بين وظيفتين في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( نوى ٤٥ في ١٢/١/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٥ )

#### المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — امام مسجد بشركة السكر يعمل ناظرا لمدرسة خالصة معانة بالتبليذ لمدة مؤقتة — عدم اعتبار هذا جمعا بين وظيفتين فلا يسرى عليه الحظر المنشار اليه .

#### ملخص الفتوى :

ان صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتبليذ وان كان يعتبر شاغلا لوظيفة في هذه المدرسة طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة الا ان الاستفادة من نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ ان هذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة

بالمفصل إذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرًا إلا بموافقة المنطقة المختصة فإذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كتأظر لمدرسة السعدى المأنة بالمظبد موقتاً بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظارة هذه المدرسة وبين شغله وظيفة أمام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

وتنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالمتعین فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى سابقة الذكر .

فإذا كان أحد مدرسى المدارس الخاصة المأنة بالمظبد ، قد تملك قطعة أرض اشتراها من الإصلاح الزراعى وهذه الملكية لا تعتبر تعييناً فى وظيفة بالمعنى المشار إليه ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأنه .

أن صاحب وتأظر المدرسة الخاصة المأنة بالمظبد ، وإن كان يعتبر شاغلاً لوظيفة فى هذه المدرسة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة إلا أن المستفاد من نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ أن هذه المدرسة سوف تتحول إلى مدرسة مأنة بالمفصل إذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرًا إلا بموافقة المنطقة المختصة فإذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كمنظر لمدرسة السعدى المعانة بالتطبيق موقوتا ببدء معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظاره هذه المدرسة وبين شغله وظيفه امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

( بنوى ٤٣ فى ١٩٦٣/١/١٣ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٦ )

#### المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —  
الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بجامعة عين شمس بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية —  
جواز هذا الترخيص ما دام موقوتا وعدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة .

#### ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بـالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار إليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا إذا كان هذا الترخيص موقوتا ببدء معينة .

لذا كانت الجامعة قد رخصت لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية .



وإذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة فلا يسرى في شأنهم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات في العمل في غير أوقات العمل الرسمية في معامل خاصة اذا كان الترخيص الصادر لهم موقوتا بمدة معينة .

( فتوى ٩٤٠ في ١٢/١٢/١٩٦٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٧ )

#### المبدأ :

أداء بعض الأطباء البيطريين بوزارة الزراعة خدمات طبية لدى المؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الأراضي عن طريق القتب في غير أوقات العمل الرسمية — عدم اعتبارهم جامعين بين وظيفتين في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

#### ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » في حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق النظم المنصوص عليه في هذه المادة تنب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التي يعمل بها أصلا .

والمستفاد من كتاب الوزارة أن بعض الأطباء البيطريين التابعين لها يؤتون أمالا للمؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الأراضي في غير أوقات العمل الرسمية .

( م — ٦٩ — ج ١٢ )

ولما كان أداء الأطباء المذكورين لهذه الأعمال يكون بطريق الندب وهو أمر جائز طبقا للمادة التاسعة من لائحة نظام موظفى ومعال المؤسسات العالية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ والتي تنص على المؤسسة المشار اليها بوصفها مؤسسة عامة ذات طابع اقتصادي ، ومن ثم لا يعتبرون جامعين وظيفتين في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٢ .

( ملوى ١٢٥ في ١٩٦٢/٢/٢٦ )

### قاعدة رقم ( ٥٤٨ )

#### المادة :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة - تعيين إدارة الكهرباء والماء لمدينة القاهرة بعض الأطباء من مدرسي الجامعات لمعالجة موظفيها وعائلاتهم - اعتبار هؤلاء الأطباء جامعين لأكثر من وظيفة في مفهوم هذا القانون - استعانة إدارة الكهرباء بخدماتهم عن طريق الاستئجار - لا يدخل في نطاق الحظر الذي فرضه القانون المذكور .

#### ملففى التوى :

أدرج بميزانية إدارة الكهرباء والماء لمدينة القاهرة مكافآت للأطباء الذين تستعين بهم تحت بند ( مربيات وأجور ورواتب ومكافآت ) وقد صدر قرار من مجلس إدارة الكهرباء بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ بمعاملة هؤلاء الأطباء والأحكام التي يتم على أساسها التعاقد معهم وتخلص هذه الأحكام في الآتي :

( ١ ) يقوم الطبيب بمباشرة علاج موظفى ومعال الإدارة وموالم والمئات الناطنة بمستعمرات الإدارة في المواعيد التي يقرها المدير العام وكذلك منح الاجازات المرضية اللازمة للموظفين والمعال :

(٢) يقوم الطبيب بزيارة المرضى الذين لا يتمكنون من الحضور للعيادة بمنازلتهم لتشخيص المرض ووصف الدواء .

(٣) يكون صرف الأجر للطبيب بعد نهاية كل شهر بكافاة شاملة قدرها ٢٠ جنيها شهريا مع عدم استحقاقه لمعاش أو مكافاة عند انتهاء العقد .

(٤) للطبيب الحق في إجازة بأجر جملتها خمسة عشر يوما في السنة بشرط إخطار ادارة قبل بدئها للحصول على موافقتها .

(٥) على الطبيب اتباع جميع القرارات والأوامر التي تصدر اليه من الادارة .

(٦) مدة العقد ستة ويتجدد من تلقاء نفسه لمدة أخرى مماثلة ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم التجديد قبل انقضاء المدة بشهرين على الأقل

(٧) يجوز للادارة مسح العقد وانتهاء خدمة الطبيب في حالة مخالفة التعليمات أو أحكام العقد بعد سماع اتوالة دون حاجة الى تنبيه .

وباستطلاع رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في مدى انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الأطباء الذين تسمعون بهم على الأساس المتقدم اذا كانوا من مدرسي الجامعات ، واذا اعتبر جميعا ، فهل يجوز لها الاستماعة بخدمات مثل هذا الطبيب الحكومي عن طريق الاستشارة على أن يمنع مقبلا لها ، تبين أن المسألة الأولى من المسائلين رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد ميز بكلمة يعين لانه يكون قد قصد الى معنى أضيق من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وأنه انما قصد بالتعيين واستقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يقلص نشاطه لها دون أن يتهدد دوايه واستمراره بتعطيله على إرادة جهة أخرى .

ومن حيث ان ادارة الكهرباء والغاز وان لم تكن ذات شخصية معنوية مستقلة من شخصية الدولة كما يبين من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٨ ، الخاص بإنشاء الادارة الا انها تعتبر مصلحة تالية بذاتها تدخل فى عداد المصالح التى تتكون منها وزارة الأشغال العمومية .

ومن حيث ان المستقر عليه مقها وقضاء فى تعريف الموظف العام انه هو الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة يرفق عام تديره الدولة واحد أشخاص القانون العام الأخرى من طريق شغلته منصباً يدخل فى التنظيم الإدارى لذلك المرفق ومن ثم ولما كانت ادارة الكهرباء والغاز قد تعاقبت مع أطبائها على النظام الذى صحر به قرار مجلس ادارة الكهرباء والغاز بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ السابق الإشارة اليه فان الطبيب يعتبر معين عملاً وان كانت مدة العقد سنة قليلة للتجديد فهو تابع للادارة ويعمل وفق تعليماته ، ويتقاضى من عمله مرتباً شهرياً وله الحق فى اجازة سنوية بأجر مما يجعل هذه الصورة مثلاً لما قصد اليه المشرع من نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ومن ثم ولما كان هؤلاء الأطباء من أساتذة الجامعات منهم يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة .

على ان الوضع يتغير اذا ما استعانت الادارة بمثل هذا الطبيب فى الاستشارات الفردية ، اذ يعتبر عمله فى هذه الصورة امتداد لعمله فى مهنته الخاصة ، ذلك ان منح الطبيب الحكومى عيادة خاصة يقاى به عن نطاق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه يعتبر فى هذه الحالة رب عمل وليس معيناً فى جهة من الجهات التى تورد بها نص المادة الأولى من القانون المشار اليه .

ولهذا انتهى الرأى الى ان الأطباء الجامعين المعيّنين بإدارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، غير أنه يجوز للادارة الاستمانة بهؤلاء الأطباء فى الاستشارات الفردية بدون ما مخالفه لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

( فتوى ٢٧٨ فى ١٩٦٢/٧ )

## قاعدة رقم ( ٥٤٩ )

### المبدأ :

إناء بعض الأطباء من المدرسين والأساتذة بالجامعات الخدمات الطبية لرضائها مقابل أجر ومصاريف انتقال ( يتحددان ) على أساس الحالات التي يعالجها الطبيب - عدم اعتبار ذلك جميعاً بين وظيفتين مما حرمة القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - وجوب حصول من عداهم من الموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية في الأعمال الإدارية على ترخيص مؤقت بالعمل في الجمعية .

### ملخص الفتوى :

تمس المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات المساهمة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد هوّر بكلمة « يعين » فهو قد قصد إلى معنى لفص من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص وأنه إنما قصد بالتعيين « استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرنق وبحيث يخلص لها نشاط الموظف دواماً دون أن يكون دوام هذا النشاط بطلا على إرادة جهة أخرى .

وبالنسبة إلى الأطباء من اساتذة الجامعات الذين تستعين جمعية مستشفيات وعلاج الموظفين التي أمدتها الترشار الجمهورى رقم ٦٨٢ لسنة ١٩٦٠ ذات نوع عام بخدماتهم سواء في العيادة الخارجية أم للاشراف على علاج مرضى الجمعية أم لاجراء الجراحات فإن اليلادى من بمساق الوقائع المتقدم الإشارة إليها أن الجمعية ليست مرتبطة مع الأطباء بأى مقد من العقود وأن الأجر الذى يتقاضاه الطبيب من الجمعية ليس لجرأ ثابتاً بل يتحدد بمسدد الأفراد الذين يجرى الكلف عليهم وينساق إليه بل انتقل يتحدد بمسدد الأيلام التى ينتقل بميوسا الطبيب إلى عيادته

بالجمعية . كما يبين من نظام الجمعية بالنسبة الى العمليات الجراحية أو العلاج الداخلى ان المريض حر فى اختيار الطبيب المعالج فله ان يختار أحد الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية أو أى طبيب آخر ، وتؤدى الجمعية عنه التكاليف .

كما ان تقدير عمل الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية يتحدد فى ضوء أمرين :

(الاول) ان الطبيب ليس له أجر ثابت يتقاضاه من الجمعية عن عمله الذى يؤديه سواء قل أو كثر ، وإنما يتحدد على أساس الحالات التى يجرى الكشف أو العلاج عليها مضامنا اليه رتبتم : انتقال .

(الثانى) ان المريض فى الجمعية يختار الطبيب المعالج فله ان يتقبل علاج الطبيب الذى تستعين به الجمعية وله ان يستعين بطبيب آخر والجمعية فى الحالة الأخيرة تؤدى عنه الأجر للطبيب الخارجى .

ومتفق النظر فى ضوء ما تقدم يكون - عمل الطبيب سواء فى عيادة الجمعية أو فى مباشرة المريض فى أحد المستشفيات قد اعتقد ركننا ههنا مفروضاً فى « التعمين » وهو تبعية الموظف للجهة التى يعمل بها ، ومن ثم لا يكون ثمة مانع من أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحول دون قيام الأطباء الحكوميين من العمل فى الجمعية على الوجه المتقدم ببيانه .

أما بالنسبة للموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية فى مباشرة شئونها الإدارية مساء ، فانه لما كان هؤلاء الموظفون لا يعتبرون منتقبين اذ النخب لا يجوز الا للوزارات أو المصالح الحكومية أو المؤسسات العامة ومما لنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ - بصدار لائحة المؤسسات العامة . وإنما هو بمثابة الترخيص فى العمل . وعلى هذا فما لم يكن الترخيص موقوتاً بأجل معين . فان هؤلاء الموظفين يعتبرون جاهزين لأكثر من وظيفة .

## قامدة رقم ( ٥٥٠ )

### المبدأ :

حظر الجمع بين أكثر من وظيفة واحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
— سريانه على طبيب المستشفى الإيطالي المكلف بالإشراف على أمراض  
الشيخوخة الذي يشرف على البرامج الإيطالية بهيئة الإذاعة بموجب عقد  
تطبق عليه المادة ٢٦ من قانون موظفي الدولة — أساس ذلك أن قيام  
هذا الطبيب بالعمل في هيئة الإذاعة على الوجه المتقدم يعتبر تمينا في  
مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — جواز استعانة مؤسسة الإذاعة  
والتليفزيون بخدماته عن طريق نوبة من الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها  
المستشفى الإيطالي أملا للمادة ٩ من لائحة المؤسسات العامة المستقرة  
بالقرار الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

### ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الدكتور الشريف اللغوي على البرامج الإيطالية  
بهيئة الإذاعة عين طبيبا بالمستشفى الإيطالي مكلفا بالإشراف على أمراض  
الشيخوخة وذلك بقرار مجلس الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها  
المستشفى الإيطالي في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ وأنه إلى جانب عمله  
هذا يقوم بالإشراف اللغوي على البرامج الإيطالية بالهيئة في مقابل مكافأة  
شاملة بموجب عقد وتنتقل عليه أحكام المادة ٢٦ من قانون  
موظفي الدولة .

ولما كان قيام الدكتور المذكور بالعمل في الإذاعة على الصورة المتقدمة  
« تعيين » في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١  
فضلا عن أنه معين في المستشفى الإيطالي كطبيب مشرف على قسم أمراض  
الشيخوخة بها ، لهذا يعتبر سيادته جامعا لأكثر من وظيفة في حكم  
القانون المشار إليه ، غير أنه لما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات  
العامة السائدة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ تجيز

التدرب من الهيئات الخاصة الى مؤسسة عليا أو العكس ، ولما كانت الجمعية الخيرية الإيطالية معضرة من الهيئات الخاصة فإنه يمكن للهيئة الاستمالة بختمات الدكتور الواسمي من طريق التدرب .

( فتوى ١٧١ في ١٢/٢/١٩٦٢ )

قاعدة رقم ( ٥٥١ )

### المبحث :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لأحد موظفي الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الإحصاء بالعمل كموسيقى في غير أوقات العمل الرسمية - إذا كان عمل الموسيقى دائماً ومنظماً اعتبر جيماً ليسرى عليه الحظر وإذا كان غير منظم فلا يسرى عليه الحظر المتخصص عليه في ذلك القانون (١)

### ملخص الفتوى :

لما كانت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز تعيين في شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ولما كان المقصود بالوظيفة في مفهوم هذه النص أنها وعاء لخدمة دائمة ومستقرة في كيان الجهة في نظير متبل . وأن المشرع وقد استعمل كلمة « يعين » فإنه يكون قد قصد إلى معنى النص من مجرد استناد الوظيفة الى شخص ما وإنما المقصود هو استمرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة لا يستتف منها التفتت بل تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف نشاطاً دائماً بدوام المرفق دون أن يتحدد هذا النشاط من حيث دوامة بتعليقه على إرادة خارجية بالنسبة للجهة التي تقدم الوظيفة .

وتطبيقاً لما تقدم فإذا كان الثابت أنه قد صرح لأحد موظفي الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الإحصاء بالعمل كموسيقى في غير أوقات العمل



الرسمية بالتطبيق للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة فإن التصريح للموظف المذكور بالعمل كموسيقى في غير أوقات العمل الرسمية يتوقف بالنسبة لمطابقته أو مخالفته لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على طبيعة العمل في ذاته . ماذا كان يقوم بهائثرة هذا العمل بصفة غير منتظمة لأي جهة من الجهات التي تؤدي مثل هذا العمل ، فإنه لا يكون مخالفا لأحكام القانون المشار إليه ، إما إذا أداه عن طريق الفحالة في وظيفة موسيقى بأحد الفرق الموسيقية التي لها كيان مستقل وبصفة دائمة ومستقرة فإنه يكون جليها لأكثر من وظيفة في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

( غوى ٦٠٠ في ١٩٦٢/١/٢٩ )

#### قاعدة رقم ( ٥٥٢ )

##### المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة — الجمع بين المائونية وحرفة الفيانة العمومية — عدم خضوعه للقانون المذكور منوط بمزاولة المائون لهذه الحرفة بصفته رب عمل وليس أجيرا أو عاملا لدى الغير .

##### ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن حظر الجمع تنصر على التعيين في أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التي أوردها النص ، ومن ثم فإن ما يقوم به الشخص من عمل بوصفه رب عمل وليس بوصفه موظفا مجينا لا يدخل في نطاق الحظر .

ويانتمسبة لحرمة القبالة العمومية فقد نصت المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٢ بتعديل المادة التاسعة من القانون رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥١ الخاص بالموازين والمقاييس والمكاييل على أنه « لا يجوز مزاولة حرمة القبالة العمومية قبل الحصول على رخصة من مصلحة الدخغ والموازين وتعيين الرسوم الواجب تحصيلها والشروط الواجب توافرها للحصول على هذه الرخصة وتجديدها وجميع الشروط الأخرى المتعلقة بمزاولة هذه الحرمة بقرار من وزير التجارة على ألا تجاوز هذه الرسوم مبلغ مائتى قرش سنويا ويجوز له بالنسبة الى التعامل فى بعض الأصناف التى يعينها وفى الأماكن التى يحددها بقرار منه أن يحظر القيام بعمليات الوزن على غير الأشخاص المرخص لهم فى مزاولة القبالة العمومية أو الأشخاص الذين يعينهم لهذا الغرض » .

وتنص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٥ و ٦ من القرار رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٢ فى شأن تنظيم مزاولة حرمة القبالة العمومية على أن « يشترط فيه أن يزاول حرمة القبالة العمومية : ألا يكون من موظفى أو مستخدمى الحكومة أو مجالس المحيريات أو المجالس البلدية والقروية ويستثنى من ذلك مؤذنى المساجد والمصلون » .

ويستفاد من هذه النصوص أنه لا يتصور وجود منشأة خاصة بأعمال القبالة العمومية إذ لا تزال هذه الحرمة إلا بترخيص من وزارة الاقتصاد ، وهذا الترخيص شخصى أى صادر لشخص معين وفى مكان أو أمكة محددة ويصدق ميل أو أعمال محددة مما ينبنى عليه القول أن الأصل أنه لا يتصور مزاولة الشخص لمهنة القبالة العمومية إلا بصفة رب عمل وليس بصفة أجير أو تابع أو مستخدم . وعلى هذا الأسس فإن حرمة القبالة متى زوولت على الأصل المتقدم فإن الشخص الذى يزاولها لا يعتبر جالما لأكثر من وظيفة إذا باشر الى جانب قيامه بأعمال القبالة عملا مما يمتير وظيفة فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ كالتأنيية مثلا .

ولسا كن ، الرأى قد انتهى الى ان الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ ولا يتناول حالة الجمع بين حرفة القباينة العمومية والملاذونية ، فانه يضمن تأكيد ان خروج حرفة القباينة من نطاق الحظر ليس مرده نص المادة الاولى من قرار وزير القجرة رقم ٣٣٢ لسنة ١٩٥٢ بتعديل المادتين ٥ ، ٦ من القرار رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٢ في شأن تنظيم مزاوله حرفة القباينة العمومية ذلك ان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هو في واقع الامر قانون خاص بمعنى ان احكامه عرفت لكل شخص معين في اكثر من وظيفة بصفة خاصة فقصرت التعمين على وظيفة واحدة سواء لكن هذا الشخص يخضع لنظام قانوني يسمح له بالجمع او لا يسمح .

فضلا عن ان القول بعدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على كل وظيفة يسمح نظامها القانوني لاجتماعها بالجمع بين اكثر من وظيفة يؤدي الى اهدار الحكمة التي صدر من اجلها هذا القانون الا وهي امتناع مجال العمل امام المواطنين وتهيئة فرص العمل لاهلهم فلا يستأثر شخص واحد بعدد من الوظائف في ذات الوقت الذي لا يجد شخص آخر عملا .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجوز للقبائى الجمع بين الملاذونية وحرفة القباينة العمومية متى كان يزاول هذه الحرفة بصفته رب عمل وليس اجرا او عملا لدى الغير .

( فتوى ٦٦٠ في ١٤/١٠/١٩٦٢ )

#### قاعدة رقم ( ٥٥٢ )

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — شراء احد مدرسى المدارس الخاصة الممثلة لقطعة أرض من الاصلاح الزراعى عدم اعتبار هذا الشراء تعيينا في وظيفة فلا يسرى عليه الحظر المتخصص عليه في ذلك القانون .

### ملخص النقض :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات الصناعية أو في الشركات أو في الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالتمعين في حكم هذا القانون تعليم الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى سابقة الذكر .

فإذا كان تعدد مدرسي المدارس الخاصة الملائمة بالتبليذ ، قد تملك قطعة أرض اشتراها من الإصلاح الزراعي فإن هذه الملكية لا تعتبر تعيينا في وظيفة بالمعنى المشار إليه ، ومن ثم لا يسري القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في شأنه .

( ملغى ٤٣ في ١٣/١/١٩٦٣ )

## جمعية

الفصل الأول : مسائل عامة .

أولاً : رفض شهر الجمعية .

ثانياً : حظر إنشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به التفويضات والمنظمات .

ثالثاً : صندوق ائحة الجمعيات والمؤسسات الخاصة .

رابعاً : التراتب الصادرة من الجمعية والفاؤها قضائياً .

الفصل الثاني : جمعيات خيرية .

الفصل الثالث : جمعيات الإغاثة والإعانات .

الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة .

أولاً : الجمعية الزراعية .

ثانياً : جمعية الأسماك .

ثالثاً : جمعية نشر الثقافة العمالية .

رابعاً : مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية .

خامساً : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس .

الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .

أولاً : تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها .

( أ ) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام في تأسيسها .

( ب ) الإشراف على الجمعيات التعاونية .

ثانياً : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .

ثالثاً : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الإنتاجية .

رابعاً : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية .

( أ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب

والعاملين المستحق قبل التمييز فيها .

( ب ) مدى استحقاق المساهلين بالجمعيات التعاونية لاعانة  
فصله الميثقة .

( ج ) مدى خضوع المساهلين بالجمعيات التعاونية للقيادة  
الادارية والمحاکيات التأديبية .

خامسا : اعفاءات من الضرائب والرسوم .

سادسا : تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها  
من الحكومة .

الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة .

أولا : جمعية تعاونية تعليمية ( المعاهد القومية ) .

ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .

ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .

رابعا : الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعي .

خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للإشياء والتعمير بمحافظة  
بجلاط .

سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .

## الفصل الأول

### مسائل عامة

أولاً : قرار رفض شهر الجمعية :

قاعدة رقم ( ٥٥٤ )

المبدأ :

قرار رفض شهر الجمعية — نظم — قوات مهين يوماً على تقديم التظلم دون أن يجيب عنه السلطات المختصة — اعتبار التظلم مقبولاً طرأً لنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ — القرار برفض شهر الجمعية يخالف القانون بعد أن اعتبر طلب شهر الجمعية صحيحاً ونتجاً آثاره — القضاء بالفناء هذا القرار .

ملخص الحكم :

من حيث أنه من قبول الدعوى التي أطلبها بتاريخ ١٩٧٢/٢/٧ المنتسب / ..... بصفته رئيس مجلس إدارة الجمعية المذكورة لوقت تنفيذ والفاء القرار الصادر من مجلس تنفيذي محافظة القاهرة برفض شهر الجمعية ، فإن الحكم المطعون فيه الصادر بعدم قبول هذه الدعوى لم يؤسس قضاؤه على مسألة المواعيد لأن الجهة الإدارية لم تقدم ما يثبت علم المدعى بالقرار المطعون فيه في تاريخ سابق على ١٩٧٢/١٢/١١ الذي حدده في عريضة دمواء على أنه تاريخ الشطب الموجه إليه من مدير مكتب الشكاوى بمحافظة القاهرة لإخطاره بالقرار المشار إليه ، وإنما أقام الحكم المطعون فيه عدم قبول الدعوى على انتفاء صفة المدعى في رفعها بناءً على عدم ثبوت الشخصية الاعتبارية للجمعية ، واذ يبين من العرض المتقدم أن هذا المدعى هو أحد المؤسسين للجمعية فإن القرار المطعون فيه يكون قد مس حقه في الاشتراك في تأسيس تلك الجمعية وهذا ونحوه يكفي لتوافر شرطى الصفة والمصلحة في قبول دمواء ، ومن ثم يتعين إلغاء الحكم المطعون فيه ، والقضاء بقبول الدعوى شكلاً .

( : طعن ٧٣٤ لسنة ٢١ ق : جلسة ١٩٨٠/٦/١٤ ) .

لقيا : حظر إنشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات  
أو المنظمات :

قاعدة رقم ( ٥٥٥ )

المادة :

المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر  
بالتقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ - حظرها على أعضاء النقابات المهنية  
أو المنظمات النقابية العمالية أو من لهم الحق في عضويتها إنشاء جمعية  
أو رابطة لممارسة نشاط تختص أو تقوم به تلك النقابات أو المنظمات -  
أبداً أو أحوال الجمعيات أو الروابط التي تعتبر منحلة طبقاً لهذه المادة  
إلى المنظمات النقابية التي تحل محلها أو ترضى مصالح أعضائها - عدم  
سريان هذه الأحكام على الروابط الاجتماعية التي تجمع أعضائها لا يصنفهم  
عمالاً وإنما ينسأ على صفة أخرى كالإلتساب إلى إقليم معين أو لتحقيق  
غرض ذي صفة دينية أو علمية أو اجتماعية للأعضاء أو غيرهم .

ملخص الفتوى :

نص المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر  
بالتقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ . على أنه :

« لا يجوز لأعضاء النقابات المهنية أو المنظمات النقابية العمالية  
ولا لمن لهم الحق في عضويتها إنشاء جمعية أو رابطة لممارسة نشاط تختص  
أو تقوم به تلك النقابات أو المنظمات » .

وتنص المادة ٧ من قانون الإصدار على أن :

« لأول أحوال الجمعيات والروابط العمالية التي تعتبر منحلة  
بالتطبيق لحكم المادة ١٣ من القانون المرافق إلى المنظمات النقابية العمالية  
التي تحل محلها أو التي ترضى مصالح أعضاء الجمعيات والروابط المنحلة .



وتحدد هذه المنظمات بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العمل .

وفي جميع الاحوال يجب الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة التي تكتسبها لاجزاء هذه الجمعيات والروابط صناديق الامانات المسجلة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

ونظرا الى ان الروابط الاجتماعية ، المرض فيها انها جمعيات ، وان اطلق عليها لفظ رابطة او لفظ آخر ، والفرض ايضا في هذه الجمعيات انها مكونة من شخص - كلهم او بعضهم - منضم او لهم الحق في الانضمام الى نقابات مهنية او منظمات نقابية عمالية ، ولكنهم اعضاء في تلك الروابط لا يصفونهم عمالا وانما بناء على صفة اخرى مثل الانسحاب الى اقليم معين ( كرابطة أبناء محافظة معينة او مركز معين او بلدة معينة ) او بناء على رغبة مشتركة في اداء خدمة انسانية لهم ولغيرهم ( كرابطة متطوعي الاسعاف او رابطة اصحاب محلات كى الملابس وتنظيفها وعمال هذه المحلات ) او بناء على هدف مشترك هو السعى الى تحقيق غرض من اغراض البر او الرعاية الاجتماعية او غرض ذي صفة دينية او علمية او فنية للاعضاء او لغيرهم . والواقع ان المشرع لم يهدف الى التضييق على تكوين الجمعيات او الحد منها ، وانما قصد المشرع تدعيم النقابات المهنية والمنظمات النقابية العمالية حتى يتركز اهتمام اعضائها بها بعدم اشتراكهم في جمعيات تمارس نشاطا تختص به تلك النقابات او هذه المنظمات . وقد نصحت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ من حكمة هذا الحكم بان للنشاط النقابي ميدانه الخاص وقوانينه المستقلة ، فعلى هدى الحكمة المذكورة يمكن القول بان المشرع لم يستهدف منع الاتحاد المنضمين الى النقابات والمنظمات المذكورة او من لهم الحق في عضويتها - من تكوين جمعيات لممارسة نشاطا تختص او تقوم به هذه النقابات والمنظمات مادام ان هؤلاء الاتحاد قد كونوا هذه الجمعيات او انضموا اليها لا يقتضى الصفة التي تجمعهم في منظمة نقابية ، وانما بناء على ( م - ٧٠ - ج ١٢ )

صفة أخرى كالانتساب الى اقليم معين أو الاشتراك في دافع انساني معين على النحو السابق بيانه .

ومتي كان ذلك ، فان المادة ١٣ لا يسرى حكمها في مثل هذه الحالات ، ومن ثم فلا يسرى حكم المادة ٧ من قانون اصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة - واذا كتبت الجهة الادارية المختصة تد بدات في اجراءات تصفية مثل هذه الروابط والتحفظ على أموالها ، فانه يتعين الغاء هذه الاجراءات .

( ملغى ١٠٧٥ في ١٩٦٤/١٢/٦ )

ثالثا : صندوق ائمة الجمعيات والمؤسسات الخاصة :

قائمة رقم ( ٥٥٦ )

المبدأ :

القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة المعمول به فى ١٩٦٤/٢/١٢ - الصندوق المنشأ طبقا له بوزارة الشؤون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة - ائمة الصندوق فى حصيلة الرسوم والضرائب والتبرعات التى عدها المادة ٩٠ من القانون - دور محافظة القاهرة فى جباية هذه الاموال لا يعدو القيام بتحصيلها لصالح الصندوق وايصالها اليه دون ان تتصرف هى فيها - تصرف المحافظة فعلا فى بعض المبالغ التى حصلتها بعد نفاذ القانون المذكور بصرفها فى وجوه البر واغراض الخدمات الاجتماعية - امكن التجاوز استثناء عن استرداد هذه المبالغ من المحافظة متى كان تصرفها قد تم قبل صدور اللائحة القانونية للقانون - شرط ذلك ان تكون انتقتها فعلا فى الاوجه المتصوص عليها فى القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٩ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تنص على ان « ينشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية صندوق لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لاحكام هذا القانون » .

وان المادة ٩٠ من القانون المذكور تنص على ان « تتكون موارد الصندوق من » :

( ا ) حصيلة الرسوم الإضافية المفروضة لصالح العمل الخيرية

بموجب القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ المشار اليه .

( ب ) المبالغ المدرجة بالميزانية المالة للدولة لاعانة الجمعيات .

(ج) حصيلة ضريبة المارمانات المفروضة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ المأثر اليه .

( د ) حصيلة وزارة الشؤون الاجتماعية من القيمة الاسمية لأوراق اليانصيب .

( هـ ) حصيلة التبرعات والإعانات التي تقررها البنوك .

وإن المادة ٩١ من القانون ذاته تنص على أن « يكون للصندوق مجلس إدارة يشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية وتكون له رئاسته ويختص مجلس الإدارة بتوزيع الإعانات ورسم سياسة التصرف في أموال الصندوق » .

وإن المساد التاسعة من مواد إصدار القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ أنه الذكر تنص على أن « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعل به من تاريخ نشره » . وقد تم نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية بالمعد ٣٧ الصادر في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ .

ويبين من النصوص المتقدمة أن الشارح جعل حصيلة الرسوم والتبرعات والإعانات والإيرادات التي تحتتها المادة ٩٠ من القانون المشار اليه تصب في صندوق ينشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية أسند اليه امانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهورة طبقاً لأحكام هذا القانون ونيط بمجلس إدارته سلطة توزيع الإعانات ورسم سياسة التصرف في أموال الصندوق ووجوه إنفاقها طبقاً للاحتياجات الفعلية للخدمات الاجتماعية التي تقتضيها أغراض رعاية المجتمع والنهوض به ، أما دور المحافظة التي كلفها القانون جباية هذه الأموال فلا يعدو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق المذكور وإيصالها اليه ولما كانت أحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ قد عمل بها اعتباراً من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ، وكانت محافظة القاهرة قد قامت بتحصيل المبالغ محل البحث المفروضة بمقتضى القانونين رقم ٦٢ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ عن المدة

من أول يولييه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ ، أى بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المنشأ إليه ، فإن محافظة القاهرة تكون ملزمة قانوناً بإداء المبالغ المذكورة لحساب الصندوق المنشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وقد كان يتعين عليها رد هذه المبالغ الى الصندوق ليقوم مجلس ادارته باتفاق حصيلتها في الأوجه التي حددها القانون بوصفه الجهة الوحيدة صاحبة الاختصاص في ذلك ، ولا يشفع في اثناء محافظة القاهرة من هذا الالتزام قيامها بصرف هذه الأموال في وجوه البر واغراض الخدمات الاجتماعية — وهو ما تنبى مراعاته مستقبلاً — الا انه فيما يتعلق بالمبالغ التي حصلتها محافظة القاهرة في السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ وكان يجب ان تزول الى صندوق الاعانات بوزارة الشؤون الاجتماعية مائة وان كان اتفاقها قد تم على خلاف ما تنص به احكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ، الا انه لما كان هذا الاتفاق قد تم في اعقاب نفاذ احكام القانون المذكور وقبل صدور لائحته التنفيذية فمن المتعين لا يمكن التجاوز بملامة من الزام محافظة القاهرة برد هذه المبالغ للصندوق أتف بالذكر ان تثبت الجهات المختصة بمراجعة هذا الاتفاق من انه قد تم في الأوجه التي حددها القانون .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى احقية الصندوق المنشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية بمقتضى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ لاعانة الجمعيات او المؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقاً لأحكامه في ان تزول اليه الرسمون التي حصلتها محافظة القاهرة لحسابه اعمالاً لأحكام القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ خلال الفترة من أول يولييه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ — ما لم يتم الدليل لدى الأجهزة المختصة بالمراجعة على ان المحافظة المذكورة قد أنفقتها فعلاً في الأوجه المنصوص عليها في القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ .

رابعاً : القرارات الصادرة من الجمعية والفاؤها قضائياً :

قاعدة رقم ( ٥٥٧ )

المبدأ :

القرارات الصادرة من الجمعيات العمومية والجمعيات والهيئات الخاصة أو مجالس إدارتها أو مديريها - وقف تنفيذها بقرار من الجهة الإدارية المختصة - المادة ٣٥ من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ الخلس بالجمعيات والؤسسات الخاصة - ليس لهذه الجهة إلغاء هذه القرارات إذ الاختصاص بذلك موقوف للمحكم المدنية .

بالحكم المحكم :

يبين من نص المادة (٣٥) من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ ان المشرع جعل وسيلة الطعن في القرارات الصادرة من الجمعية العمومية او مجلس الادارة او مدير الجمعية هو رفع الدعوى امام المحاكم المدنية واستثناء من ذلك اُجيز للجهة الادارية المختصة - في حالة الاستعجال فقط - وقف تنفيذ القرار لا الفأوه فليس ثمة ما يلزم الجهة الادارية بوقف تنفيذ القرار في حالة الاستعجال وانما الأمر في ذلك متروك لحض تقديرها ان شاعت تدخلت وان شاعت لم تتدخل .

( ملعن ١٠٦٦ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٣ )

## الفصل الثاني جميعات خيرية

قاعدة رقم ( ٥٥٨ )

المبدأ :

الجمعية الخيرية الكاثوليكية بالاسكندرية - حظر النظر في أية مسألة غير واردة في جدول أعمال اجتماع الجمعية العمومية - من القواعد العامة المسلمة ولا ضرورة للنص عليه في القانون الأساسي للجمعية .

ملخص الحكم :

انه وان خلا القانون الأساسي للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية من نص يحظر فيه على الجمعية العمومية النظر في أية مسألة تكون غير واردة في جدول أعمال الاجتماع الا ان هذا الحظر من القواعد المسلمة ، ذلك انه عند دعوة الأعضاء الى اجتماع الجمعية العمومية يبين لهم في الدعوة أو معها المسائل التي سوف تعرض في الجلسة بيجيب العضو الدعوة بالحضور أو لا يجيبها حسب أهمية تلك المسائل في نظره ، ومن ثم يحظر النظر في أية مسألة أخرى خارجة عن جدول الأعمال ، لأن الأعضاء لم يخطروا بها عند دعوتهم الى الاجتماع ولو أنهم لخطروا بها لربما حضر من أجلها الكثير من الأعضاء الفاتئين ولذلك فانه لو كان جدول اجتماع الجمعية العمومية المنعقدة في ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ تضمن مسألة طرح الفلة بأعضاء مجلس الإدارة العقم وانتخاب مجلس إدارة جديد لحضر كثير من الأعضاء الذين تغيّبوا لأهمية هذه المسألة .

وإذا كان هذا الاقتراح لم يقدم قبل اعداد جدول الأعمال وانما قدم في الجلسة ، فقد كان الإجراء القانوني الوحيد هو تحديد موعد لاجتماع جديد يعقد فيها بعد لنظر هذا الاقتراح وترسل الدعوة الى الاجتماع

الجديد الى جميع الاعضاء متضمنة هذا الاقتراح حتى يكون جميع الاعضاء على بينة من الموضوع الذى سوف يطرح فى الاجتماع الجديد .

( طعن ٦٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/١١/٥ )

قاعمة رقة ( ٥٥٩ )

#### المبدأ :

الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاستندرية - اجتماع جمعيتها العمومية - اعذاره منقضا بمجرد الانتهاء من جدول اعمال الجلسة - عدم اعتبار الجلسة مستمرة ببقاء فريق من الاعضاء - القرارات التى يتخذها هذا الفريق فى اجتماعه - اعتبارها مجرد اتفاق مما يجب عليه فريق من الاعضاء - انعقادها بالنسبة للجمعية العمومية .

#### ملخص الحكم :

ان اجتماع الجمعية العمومية للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاستندرية فى ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ يعتبر انه انقضى بمجرد الانتهاء من النظر فى جدول اعمال الجلسة ومن ثم لم يبق بقاء فريق من الاعضاء بها بلغ مددهم بعد ذلك اى بعد انخفاض الاجتماع - لا يعتبر بغاؤهم استمرارا لجلسة الجمعية العمومية ، لان الجلسة قد انقضت - كما سلف البيان - بالانتهاء من نظر جدول الاعمال واى قرارات يخذونها فى مثل هذا الاجتماع لا تعتبر صادرة من الجمعية العمومية ، بل شأنها شأن اى اتفاق يجمع عليه فريق من الاعضاء فيها بينهم بعيدا عن الجمعية - ومن ثم لم يبق القرارات التى تتخذ بهذه الطريقة لا تكون مخالفة للقانون كما ذهب الحكم المطعون فيه وانما هى منجحة تسلمها *inexistants* بالنسبة للجمعية العمومية التى كانت منعقدة انعقادا صحيحا وانقض اجتماعها بعد الانتهاء من نظر المسائل التى وردت فى جدول اعمال الاجتماع .

( طعن ٦٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/١١/٥ )



قاعدة رقم ( ٥٦٠ )

المبدأ :

قرار ادارى — جميعات — الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية  
بالاسكندرية — اعتبار انتخاب اعضاء مجلس الإدارة منعها — ليس بحاجة  
لقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالقاء هذا الانتخاب — كتاب مراقبة  
الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية باعتباره كان لم يكن — لا يعتبر قرارا اداريا  
بابطالة — هو تبصر للجمعية بحقيقة الواقع — التمس بصور هذا الكتاب  
من لا يملك اصداره — فى غير محله .

ملخص الحكم :

ان مسألة انتخاب المدعين كاعضاء لمجلس الإدارة لم تكن مدرجة  
فى جدول الأعمال ومن ثم فإن هذا الانتخاب يكون منعها كما سلف القول ،  
والاجراء المنعهم ليس بحاجة لقرار ادارى ليبطله ، ومن ثم فلم تكن تمت  
حاجة لأن يصدر وزير الشؤون الاجتماعية قرارا بالقاء هذا الانتخاب  
المعدوم اضلا ، وان ما جاء فى كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية  
من بطلان هذا الانتخاب واعتباره كأن لم يكن ليس فى الواقع قرارا من هذه  
المراقبة لبطال الانتخاب لأنه منعهم وانما هو تمسير من المراقبة للجمعية  
بحقيقة الواقع من ان هذا الانتخاب يعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم فان طلب  
الحكم بالقاء ما تضمنته كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية  
ووصفه المدعون بأنه قرار صدر من لا يملك اصداره ، هذا الطلب  
لا يستند الى أساس سليم من القانون .

( طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥ )

قاعدة رقم ( ٥٦١ )

المبدأ :

القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية — نصه على أن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى إلى تحقيق غرض من أغراض البر — مفهوم ذلك أن يخضع لأحكام هذا القانون كل نشاط يسعى إلى تحقيق غرض من أغراض البر في مصر يستقيم في ذلك أن تكون الجمعية التي تباشر نشاطها في مصر مصرية أو تكون فرعاً أو وكالة أو مندوبية للشخص اعتباري أجنبي — لا يحول دون ذلك نص المادة ١١ من القانون المدني — أساس ذلك — ومثال المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسي بمصر .

بمضى الحكم :

أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وقد قضى بأن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى إلى تحقيق غرض من أغراض البر — وبأن تعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ ببلد يجمع كله أو بعضه من الجمهور سواء كانت هذه المؤسسة تقوم بإداء خدمة انسانية دينية أو علمية أو فنية أو صناعية أو زراعية أم بأي غرض آخر من أغراض البر أو النفع العام ، وأوجب أن يكون لكل جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية مقر في مصر وأن تسجل الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية القائمة عند صدور القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به والا حق للجهات المختصة طلب حلها ، فانه يكون بذلك قد أخضع كل نشاط يسعى إلى تحقيق غرض من أغراض البر في مصر لأحكام القانون المشار إليه ، واعتبره بحكم القانون جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية حسب الأحوال ، وأوجب تشكيلها وتسجيلها طبقاً لأحكام هذا القانون حتى تثبت لها الشخصية الاعتبارية ، والا فقد حق حلها ، ويستوى في

ذلك ان تكون الجمعية الخيرية او المؤسسة الاجتماعية التى تباشر اغراضها فى مصر مصرية او فرها او وكالة او مندوبية لشخص اعتبارى لجنبى على ما يبين من احكام القانون على الوجه السالف البيان ولا اتخاذ العلة التى حدثت بالمرع الى التدخل فى تنظيم حق تكوين الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية وكيفية استعمال هذا الحق وتنظيم مراقبة الجهات الحكومية المختصة لها صونا للنظام العام والسهر على الامن العام ومراقبة الاداب العالية فى البلاد .

ومن حيث ان المتدبوية العالية للصليب الاحمر الفرنسى فى مصر على ما يبين من لائحتها الداخلية لا تمدو ان تكون جمعية خيرية فى حكم القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه الذى سجلت طبقا لاحكامه فى مصر باعتبارها جماعة من الافراد تسمى لتحقيق غرض من اغراض خير هو مساعدة المعوزين من الفرنسيين والمصريين ، ولم تدع الجمعية انه صدر بتطبيقها قانون او مرسوم او اتفاق دولى يبرر عدم خضوعها لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور . واذا وافقت جمعية الصليب الاحمر الفرنسى فى فرنسا على تسجيل مندوبيتها المذكورة فى مصر تطبيقا لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ اثر صدوره على ما ابداه الدافع عن الجمعية المدعية ، فان هذه المتدبوية تكون قد اكتسبت الشخصية الاعتبارية بامصارها جمعية خيرية وفقا للقانون المذكور وتخضع لاحكامه ، وتستقل شخصيتها بذلك عن شخصية الصليب الاحمر الفرنسى بفرنسا ولا يندرج فى ذلك ما انطوت عليه اللائحة الداخلية لهذه المتدبوية من اعتبارها وكالة الصليب الاحمر الفرنسى بفرنسا ذلك انه فضلا عن ان المرفع اعتبرها - على ما سلف بيانه - شخصا اعتباريا خاضعا لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور فان اللائحة المذكورة قد نصت على ان يكون مقر المتدبوية فى مصر وان تؤدى رسالتها براماة القوانين المصرية وان يحدد نشاطها الصليب الاحمر فى مصر بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية ، بما يؤكد خضوع هذه المتدبوية لاحكام القوانين المصرية .

ومن حيث انه متى كان الامر كذلك ، فانه لا تكون ثمة حجة فى

الاستناد الى نص الفقرة الثانية من المادة ١١ من القانون المبنى للقول بعدم خضوع المندوبية للثسار اليها لاحكام القانون المصرى وخضوعها بقوله انها تابعة للشخص اعتبارى اجنبى لاحكام القانون المرسى . لا حجة فى ذلك لأن هذه الفقرة وقد نصت على انه « ابا النظام القانونى للأشخاص الاعتبارية الأجنبية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيرها عيسى عليه قانون الدولة التى إتخذت فيها هذه الأشخاص مركز ادارتها الرئيسى فى مصر » . « فلها لا تعنى الا تحديد القانون الواجب التطبيق على الشخص الاعتبارى الأجنبى طبقا لقاعدة الاسناد المصرى ، دون وضع معيار الصفة المصرية أو الأجنبية للشخص الاعتبارى من حيث مدى تمتعه بالحقوق فى مصر ، ابا هذه الصفة فانها تحدد وفقا للقواعد القانونية التى تحكم الأشخاص الاعتبارية ، ومودى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ اعتبار المندوبية المذكورة على ما سلف ذكره شخصا اعتباريا مصريةا خاضعا لاحكامه .

( طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٢ )

المبدأ :

التزام الجمعيات القائمة وقت صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل نظامها وطلب شهرها طبقا لاحكام هذا القانون - جواز حل الجمعية اذا اخلت بهذا الالتزام - لا يغير من ذلك فرض الحراسة على اموال الجمعية .

ملخص الحكم :

ان المندوبية المذكورة اذ كانت قائمة مند صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة الذى حل محل القانون الاول ، فانه كان من المتعين ان يتم تعديل نظامها وطلب شهرها بالتطبيق لاحكام القانون الجديد خلال سنة من تاريخ العمل به والا جاز حلها بقرار من السلطة المختصة عملا بنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون .

واذ تعدت المتدوية عن اخذ ما تضمنت به المسادة المذكورة ، فان قرار حلها  
ينحون قد قام على أساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما أيداه انتفاع  
عن الجمعية المدعية من ان نشاط المتدوية توقف منذ أول نوفمبر سنة ١٩٥٦  
بسبب وضع أموالها تحت الحراسة باعتبارها من أموال الرعايا الفرنسيين  
وفنا لأحكام الامر العسكري رقم ٥ لسنة ١٩٥٦ قبل تاريخ العمل بالقانون  
رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ المذكور ، ذلك ان وضع الحراسة على أموال  
المتدوية ما كان ليحول ثلثونا بين القائمين عليها وبين المطالبة بتعديل  
نظامها وطلب شهرها وفنا لأحكام القانون .

( ملعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٣ )

#### المبدأ :

اختصاص الجهة التي أصدرت قرار حل الجمعية بتوجيه أموالها الى  
الوجهة التي حددها القانون - المبرة بالأموال المملوكة للجمعية دون الأموال  
المملوكة للفرق والتي تحوزها الجمعية - بيان ذلك .

#### ملخص الحكم :

خول القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ في المادتين ٢٨ و ٢٩ منه  
الجهة التي أصدرت قرار حل الجمعية الخيرية سلطة تعيين مصف لها  
وتوجيه أموالها الباقية الى الوجهة التي حددها القانون ، واذ نص  
القانون على الجهة التي أصدرت قرار حل الجمعية بمصف مابة ، فانه  
لا يسوغ القول بتخصيص هذه الجهة بالجهات القضائية التي خولها  
القانون سلطة الحل في بعض الحالات دون الجهات الإدارية صاحبة  
الحق في حل الجمعيات الخيرية في الحالات الأخرى كما هو الشأن  
في المنازعة المسالمة ويكون القرار المطعون فيه فيما قضى به من إيلولة أموال  
المتدوية الى جمعية الهلال الأحمر باعتبار أن نشاطها اقرب إلى فرض  
المتدوية قد صدر صحيحا بالنسبة لاختصاص مصدره به وبالنسبة للجهة  
التي وجهت اليها أموال المتدوية .

وانه وإن كان للجهة الإدارية الحق في تقرير ايلولة اموال المتعوبية الى جمعية الصليب الأحمر . غير أن هذا الحق مقصور على ما تملكه المتعوبية المذكورة ويعتبر من مكونات ذمتها المالية ، أما الأموال الأخرى المملوكة للغير والتي تضع المتعوبية يدها عليها فلا تعتبر من مكونات ذمتها المالية وبالتالي لا تملك الجهة الإدارية المساس بها أو التصرف فيها .

( طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢ )

قاعدة رقم ( ٥٦٤ )

المبدأ :

مؤسسات علاجية — جمعيات خيرية — مستشفيات — المؤسسات العلاجية لمحافظة القاهرة — الجمعية الخيرية الإسلامية — تعويض — القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم المؤسسات العلاجية — انتقال ملكية مستشفى الجمعية الخيرية الإسلامية الى المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة تنفيذا للقانون المشار اليه — التزام المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة بأن تؤدي نقدا الى الجمعية الخيرية الإسلامية تعويضا عن مستشفائها الذي آل الى المؤسسة — تقدير قيمة هذا التعويض بالقيمة التي قدرتها اللجنة المشكلة طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وذلك دون التقيد بالحد الأقصى للتعويض المتصوص عليه في القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ — أساس ذلك .

ملخص الفتوى :

إن الدستور ينص في المادة ١٦ منه على أن « الملكية الخاصة محونة وينظم القانون أداء وظائفها الاجتماعية ، ولا تنزع الملكية الا لمنفعة العامة ومقابل تعويض عادل ، وفقا للقانون » .

وواضح من ذلك أن حرمان المالك من ملكه لا يكون الا لمنفعة عامة وتنفيذا لنص في القانون ، وإن يكون ذلك مقابل تعويض عادل ، وقد عمد الدستور الى ترديد هذا الاصل وتبتيته وأتى به نصا صريحا ، ولم يشأ

ان يجعل مجدا تقرير التعويض متروكا لأي سلطة من السلطات ، فهو لم يخول المشرع تقديراً في هذا المبدأ وأنها وكل اليه التفصيل الذي لم يجر العرف الدستوري على ان يتضمنه الدستور في صلبه ، من نحو كيفية تقدير التعويض وكيفية أدائه ١٠٠٠ ، وعلى ذلك فان تأييم مشروع خاص بنقل ملكيته من ملكه الى الدولة ، لا يتصور دستوريا ان يتم بغير تعويض عادل يتقاضاه المالك على النحو الذي يقرره القانون .

ومن حيث ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم المؤسسات العلاجية قد نص في مادته الأولى على ان « تؤول ملكية المستشفيات المبينة في الكشف المرافق لهذا القانون الى الدولة ويستولى وزير الصحة نورا عليها » ١٠٠٠ ونص في مادته الخامسة على ان « يؤول جميع ما يتم الاستيلاء عليه الى المؤسسات العلاجية التي تنشأ في المحافظات أو الى الجهات الأخرى التي يحددها وزير الصحة ١٠٠٠ » .  
وانطلاقاً من ذلك الأصل الدستوري المشار اليه نصت هذه المادة الخامسة على ان تلزم هذه المؤسسات أو هذه الجهات باداء التعويض الذي تد يكون مستحقاً الى ذوي الشأن ، وناط القانون في مادته السادسة بلجان معينة تقدير قيمة المستشفيات بقرارات نهائية ، ويعيى ان قيمة المستشفى حسبما تقرها اللجنة هي التعويض الذي يستحق لدوي الشأن ، واستحقاق هذا التعويض حتمي والزامي بالنص الصريح ، وليس في القانون - مع عدم جواز النص على ذلك - اشارة تنيح لسلطة ما ان تحرم اصحاب المستشفيات من التعويض أو تبيح لها في شأن أصل استحقاقه سلطة التقدير .

ومن حيث انه وقد ثبت ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بمرس تعويضاً لملك المستشفيات التي آلت ملكيتها الى الدولة طبقاً لأحكامه ، فانه لا يصح الاستناد في هذا الشأن الى القياس على أحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ للقول بحرمان الجمعيات الخيرية من ذلك التعويض ، فهذا القانون

الأخير ينص في مادته الخامسة على أنه « لا يجوز أن ينص في نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل إلا إلى الجمعيات أو المؤسسات الخاصة أو الاتحادات التي تعمل في ميدان عمل الجمعية المنحلة ... » كما ينص في المادة ٦٠ — وهي واردة في الفصل الخاص بحل الجمعية — على أنه « بعد تمام التصفية يقوم المصنف بتوزيع الأموال الباقية وفقا للأحكام المقررة في نظام الجمعية ، فإذا لم يوجد نص في نظام الجمعية على ذلك أو وجد ولكن أصبحت طريقة التوزيع المنصوص عليها غير ممكنة وجب على الجهة الإدارية بصفة أخذ رأى الاتحادات المختصة أن تقرر توجيه أموال الجمعية المنحلة إلى الهيئات التي تراها ... » ولا شك أن هذه النصوص ليس من شأنها أن تؤدي إلى حرمان الجمعية من التمييز المقررة لها طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ وآية ذلك أن هذا القانون يقرر صراحة وجوب أداء تمييز الملك المستشفيات التي آلت إلى الدولة ، ولا يصح أن تهتم بالقياس حكم نص صريح ، فالتقياس لا محل له إلا إذا خلا للتصريح من حكم صريح لها إذا وجد النص فإنه ينتج القياس ، ومن ناحية أخرى فإن القياس في هذه الحالة — بفرض جوازه — لم تتوفر شروطه وأهمها اتحاد الملة بين المقيس والمقيس عليه وليس ثمة تشابه أصلا بين حالة حل الجمعية مما هو منصوص عليه في القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ ، وبين حالة بقاء الجمعية قائمة بجميع كياناتها مع تلبية مشروع تملكه مما هو منظم بالقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ومن حق الجمعية فضلا عن مصلحتها أن تتقاضى تمييزا عن هذا التمييز تمييزه في مقرر أغراضها .

كذلك فإنه لا يؤثر في استحقاق الجمعيات الخيرية للتمييز المقرر طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ كون أموال هذه الجمعيات قد تكونت من تبرعات من المواطنين وأعطيات من الدولة ، وذلك أنه لا عبرة بمصدر أموال الجمعية طالما أن هذه الأموال أصبحت مملوكة لها ، ولا يصلح ذلك لأن تنفرع به جهة الإدارة لمصادرة حق الجمعية تروء لها القانون ،



فضلا من أن هذا الاعتبار كان تحت نظر المشرع وأشار إليه في المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ومع ذلك لوجب بنص صريح أداء التعويض المستحق إلى ملاك المستشفيات التي آلت إلى الدولة ، ويؤيد ذلك أن الكشف المرافق لذلك القانون تضمن تسعة وثلاثين مستشفى ، والفالية العظمى من هذه المستشفيات كانت مملوكة لجمعيات خيرية ، ولا شك أن الاعتبارات التي تراها وزارة الصحة كانت تحت نظر المشرع وأنه قد قرر هذه الاعتبارات وخلص من تقديرها إلى النص في المادة الخامسة على وجوب أداء تعويض إلى ذوي الشأن - بما يدل على اتجاه واضح لدى المشرع في إحتية الجمعيات الخيرية - وهي التي تملك العدد الأكبر من المستشفيات المؤلفة - في الحصول على تعويض ، وليس لأي جهة أن تميد بتقدير تلك الاعتبارات بعد المشرع لتصل إلى حكم بخاير لما قرره .

كذلك فإنه لا يؤثر في استحقاق التعويض ما ورد بنص المادة الخامسة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ من إلزام بإداء « التعويض الذي قد يكون مستحقا إلى ذوي الشأن » ، فمفهوم هذا التعبير يتضح من أن القانون المذكور بعد أن قرر أصل الحق في التعويض ، وكل في مادته السادسة إلى لجنة معينة بتقدير قيمة التعويض ، ولا شك أنه نتيجة هذا التقدير ، وما يستلزمه بداهة من تقييم أصول المستشفى وخصومه من الناحية المالية ، قد يسفر الأمر عن حق في التعويض إذا زادت الأصول على الخصوم ، وقد يسفر عن عدم استحقاق شيء إذا استغرقت الخصوم الأصول ومعنى ذلك أن أصل الحق في التعويض لا يحتل التقدير ، ولكن قيمة التعويض هي التي تطبق على نتيجة تقييم المستشفى وترتبن بها .

ومن حيث أن التعويض الذي يستحق طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ، يجب أدائه إلى مستحقيه نقدا وفورا ، كما يجب أدائه كاملا طبقا لما قدرته اللجنة المشكلة ، وفقا لنص المادة السادسة من هذا القانون ، وفلك لأنه ليس في هذا القانون ما يسمح بإداء التعويض ( م - ٧١ - ج ١٢ )

بسندات على الدولة ، وليس فيه نص على تأجيل أدائه ، كما لم يتضمن تحديد حد أقصى لما يمكن الوفاء به من التعويض المستحق ، ولا يسوغ القول بصرف التعويض بسندات على الدولة استنادا الى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٦١ بتلخيص بعض الشركات والمنشآت ، او القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦١ بتقرير مساهمة الحكومة في بعض الشركات والمنشآت ، والقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٦١ بتقرير بعض الأحكام الخاصة ببعض الشركات القائمة ، وذلك لأن كلا من هذه القوانين خاص بشركات ومنشآت معينة ليس من بينها المستشفيات المذكورة في الكشف المرافق للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ، كما أن هذه القوانين الثلاثة سابقة جيمهما على القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٢ ولم ترد فيه إشارة الى أحدهما أو أحالة الى أي حكم من أحكامها .

كما لا يسوغ الاستناد الى القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعويض أصحاب أسهم رؤوس أموال الشركات والمنشآت التي آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لأحكام القوانين أرقام ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ لسنة ١٩٦١ والقوانين التالية لها تعويضا إجماليا ، فقد نص هذا القانون في مادته الأولى على أن « جميع أسهم ورؤوس أموال الشركات والمنشآت التي آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لأحكام القوانين أرقام ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ لسنة ١٩٦١ المشار اليها والأحكام القوانين التالية لها ، يعوض صاحبها من مجموع ما يمتلكه من أسهم ورؤوس أموال في جميع هذه الشركات والمنشآت بتعويض أجمالي قدره ١٥ ألف جنيه ، ما لم يكن مجموع ما يمتلكه فيها أقل من ذلك فيعوض عنه بمقدار هذا المجموع » ونص في مادته الثانية على أن « يتم التعويض المشار اليه في المادة السابقة بسندات على الدولة وفقا لأحكام القوانين التي آلت بغتضاها ملكيته أسهم ورؤوس أموال هذه الشركات والمنشآت الى الدولة » .

فهذا القانون بدوره سابق على القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ولم يتضمن هذا الأخير إشارة اليه أو إحالة الى أحكامه ، ولا شك أن الأحكام التي تضمنها القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ إنما تنصرف الى الشركات

والمنشآت التي تم تأجيلها قبل العمل به ولم يقصد الى وضع نواحد دائمة تنطبق على حالات التلاميذ التي تتم بعد ذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة تلتزم بان تؤدي نقدا الى الجمعية الخيرية الاسلامية تعويضا عن مستغاثها الذي آل الى المؤسسة ، ويقتدر هذا التعويض بالقيمة التي قدرتها اللجنة المشكلة طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم المؤسسات العلاجية وذلك دون تعيد بالحد الأدنى للتعويض المنصوص عليه في القانون رقم ١٣٤ سنة ١٩٦٤ المشار اليه .

( ملف ٦/٢/٧٥ — جلسة ١٩٧١/٦/٩ )

#### تعليق :

أيدت الجمعية العمومية بهذه الفتوى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة في ٦ من يناير سنة ١٩٧١ — فتوى رقم ٣٩ في ٢٧ من يناير سنة ١٩٧١ — ملف رقم ١٣٥/٢/٨٦ ~

#### قائمة رقم ( ٥٦٥ )

#### المبدأ :

ان الكنائس التي تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية في معنى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية .

#### ملخص الفتوى :

سئل قسم الرأى مجتمعاً عما اذا كانت الكنائس التي تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور كمؤسسات اجتماعية تخضع لائتراف وزارة الشؤون الاجتماعية واذا كانت تخضع لهذا الائتراف فما معناه ومدى اثراف البطريركية على هذه الكنائس ازماءه . وقد بحث القسم هذا الموضوع

بجلسته المنعقدة في ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ واستعرض نصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وانتهى رأيه الى ان الكتلس التي تنشأ بمال يجمع كلة أو بعضه من الجمهور لا تتمتع بمؤسسات اجتماعية في معنى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون المذكور ومن ثم فان هذه الكتلس لا تخفصع للاشراف المخول لوزارة الشؤون الاجتماعية بالمادة الثانية من هذا القانون .

( نقوى ٢٧٣/١/٥٢ في ١٩٤٩/٩/٢٨ )

## الفصل الثالث جميعات الانكار والاعانات

قاعدة رقم ( ٥٦٦ )

المبدأ :

جميعات الانكار والاعانات - لا يسرى على انشائها الحظر الوارد في المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ - أساس ذلك - تخلف بناف الحظر في هذه الجمعيات باعتبار انها ليس لها اى غرض او نشاط عمالى وانما هى هيئات تلمينية انكارية تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التلمين وتكوين الاموال - لا يؤثر فى ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات - بطلان الاجراءات التى اتخذتها الادارة المختصة بتصويتها .

ملخص الفتوى :

ان جميعات الانكار والاعانات ، وان كانت مشهورة طبقا لقانون الجمعيات حتى تكتسب الشخصية الاعتبارية شأنها شأن اية جمعية اخرى - الا انها تخضع فى الوقت نفسه للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التلمين وتكوين الاموال ، ومن بين اجكاسه التسجيل فى مصلحة التلمين بوزارة الاقتصاد - وافراض هذه انجبعيات تحصل عادة فى صرف مكافآت للاعضاء بشروط معينة ، ومنحهم اعانات مالية أثناء المرض والاجازات المرضية واعانة عائلات من يتوفون وهم فى الخدمة وافراض الاعضاء بالشروط المقررة فى نظام الصندوق . وبثله هذه الجمعيات تعتبر أموالها أموال صندوق اخاتك ومخبرات للاعضاء ، وهى هيئات تلمينية انكارية وليس لها اى غرض او نشاط عمالى - ومن ثم فان اعضاءها يكون لهم الحق فى الاستمرار فى عضويتها ولو كان لهم حق انشاء نقابات عمالية وذلك لان الحظر الوارد فى المادة ١٢ من قانون

الجمعيات لا يسرى في هذه الحالة لأن بنائهم أن تمارس الجمعية نشاطا تختص أو تقوم به العناية العمالية ، والحال هنا أن نشاط صناديق الادخار والإعانات بعيد إلى حد كبير عن نشاط وأغراض التقلبات العمالية — ويضاف إلى ذلك أن الذي يحكم هذه الصناديق أساسا ليس هو قانون الجمعيات الوارد به الحظر المذكور ، وإنما يحكمها قانون خاص هو القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

وبنى كان ذلك ، فإن المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة لا يسرى حكمها على صناديق الادخار والإعانات أي كانت تسميتها ( جمعية أو رابطة ) وأي كانت صفة أعضائها ، ومن هذا القبيل جمعية الادخار. بوزارة الصحة العمومية المسجلة بسجل صناديق الإعانات تحت رقم ١٦٠ وبالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ . وتكون الإجراءات التي اتخذتها جهة الإدارة المختصة بتصنيفها إجراءات باطلة لمخالفتها للقانون .

لهذا ، انتهى رأى الجمعية إلى أن المادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة لا يسرى حكمها على الروابط الاجتماعية ، كما لا يسرى حكمها على صناديق الادخار والإعانات المحكومة بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه ، وعلى النحو السالف بيانه .

( ملف ٦١/٨٨ — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢ )

#### قامعة رقم ( ٥٦٧ )

#### المبدأ :

القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ في شأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال — صندوق الاعانات لا يزاول نشاطا آخر غير ما خصص له في هذا القانون — الجمعية تزاول أنشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الاعانات فتعتبر جمعية خاصة ما لم يتضمن سند انشائها

نصوصا صريحة على تضمينها لصندوق امانات - في هذه الحالة يكون لمت  
جمعية وصندوق امانات يخضع كل منها للقانون الخاص به - مثال - التقلبة  
الغاية لعمل الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر - تعتبر جمعية بحتة  
لا تنطوي على صندوق امانات وان كانت تباثري كاحد افراضها الرئيسية منح  
امانات لاعضائها - خضوعها لاحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤  
وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

### ملخص الفتوى :

صدر القرارى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٣ بقبول تسجيل صندوق الرابطة  
العامة لعمل الدريسة بالسكة الحديد بسجلات المؤسسة المصرية العامة  
للتأمين تحت رقم ٦٧ وذلك تطبيقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى  
شأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال كما تم اشارة  
هذا الصندوق بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٦٦ تطبيقا  
لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ،  
وقد ترتب على ذلك ازدواج فى الاشراف وخلق بين اغراض الصندوق  
والرابطة ، وحسباً لذلك فقد طلبت المؤسسة المذكورة من صناديق الروابط  
ضرورة الفصل بين نشاطها واغراض الروابط ماليا واداريا ، وبناء عليه فقد  
شكلت لجنة مشتركة تضم ممثلين منوزارة الشؤون الاجتماعية وادارة الصناديق  
والادارة القانونية بالمؤسسة تكون مهمتها متابعة تنفيذ كل من تعليمات  
المؤسسة ووزارة الشؤون الاجتماعية بالنسبة الى الصناديق المسجلة  
طبقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ والمشهره فى ذات الوقت ونظرا  
القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، وقد استجاب صندوق الرابطة  
لتعليمات المؤسسة ومديرية الشؤون الاجتماعية بشمال القاهرة وذلك بضرورة  
العمل على فصل ميزانية الصندوق عن ميزانية الرابطة ، وقامت ادارة صندوق  
الرابطة باخذ الخطوات الاتية : - أولا - تقدم الصندوق فى ١٩ فبراير  
سنة ١٩٦٩ بتقرير من المركز المالى يرفقا به لائحة النظام الاساسى لمجلة  
ومعا لتعليمات المؤسسة وعوصيلت تقرير المركز المالى واعتمدت المؤسسة

فى ١٩٦٩/٤/٣ التوصيات الواردة بالتقرير المذكور والتعديلات التى أدخلت على لائحة النظام الأساسى حيث تم تعديل الاسم الى « صندوق تأمين عمال السكة حديدية والانشاءات » وأخطرت وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه التعديلات وفقا لتوصيات اللجنة المشتركة . ثانيا - أقرت الجمعية العمومية للصندوق فى اجتماعها بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٥ ما جاء بتوصيات التقرير الاكثوارى والتعديلات التى أدخلت على لائحة النظام الأساسى ، كما وافقت على ايلولة جميع اموال الرابطة الى الصندوق ، وقامت ادارة الصندوق بتسليم مفتش الشؤون الاجتماعية تقرير المركز المالى وصورة من اللائحة المعدلة ووقع عليها بما يلى ذلك حتى يفسنى لوزارة الشؤون الاجتماعية اتخاذ اجراءات شهر التعديلات . وقد انتهت وزارة الشؤون الاجتماعية بكتاب موجه الى المؤسسة بعدم قانونية التعديلات التى أقرتها المؤسسة المذكورة وانها غير ذات اثر قانونى وتتعارض واحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ وان الصندوق ما هو الا وجه من وجوه نشاط الرابطة وبالتالي فان الرابطة هى صاحبة اموال الصندوق وبناء عليه أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية القرار الوزارى رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٠ بحل مجلس ادارة الرابطة العالمة لعمال الحديدية وتعيين مدير مؤقت للرابطة ، وأصدرت تعليماتها الى بنك مصر بفرض الحظر على اموال الرابطة ، وقد استجاب البنك لذلك وفرض حظرا على اموال صندوق تأمين عمال السكة حديدية والانشاءات ولم يستجيب لتعليمات المؤسسة برفع هذا التحفظ على اموال الصندوق . وترى الادارة القانونية للمؤسسة انه وقد تم فصل نشاط واغراض الصندوق عن اغراض الروابط ماليا واداريا وتعديل اللائحة بنظام جديد وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه ولائحة التنفيذية فانه قد أصبح صندوقا خاصا للتأمين مستندة فى ذلك الى فتوى الجمعية العمومية لفسى الفتوى والتشريع الصادرة برقم ١٠٧٥ فى ١٩٦٤/١٢/٢ التى انتهت الى أن صناديق الاعانات هى هيئات تأمين اخرى تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ولا يؤثر فى ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ لاختصاص الشخصية الاعتبارية فقط وقد طلبت المؤسسة ابداء الراى القانونى فى



المسلتين الاكثيتين :- أولاً - مدى سريل قرار وزير الشؤون الاجتماعية بحل مجلس ادارة الرابطة المذكورة بالنسبة الى مجلس الادارة الحالي لصندوق التأمين الخاص المسجل بالمؤسسة وفقاً لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ ، ومدى سلطة المدير المؤقت المعين للاشراف على اعمال الرابطة بالنسبة الى اعمال الصندوق . ثانياً - مدى قانونية الاجراءات التي اتخذها بنك مصر في فرض النطر على اعمال واموال صندوق التأمين وفقاً للتعليمات الصادرة اليه من المدير المؤقت .

ومن حيث ان يثار الخلاف في هذا الموضوع ينحصر في تكيف الوصف القانوني للنقابة العامة التعاونية لعمال الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر ، وهل هي تعتبر جمعية خاصة تسري عليها احكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ في شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة بما يقرب عليه من اختصاصات وسلطات وزارة الشؤون الاجتماعية خاصة . وان هذه النقابة مشهورة طبقاً لاحكام القانون المذكور أم ان هذه النقابة ( او الرابطة ) تنحصر في كونها مجرد صندوق تامين واعانات يخضع لمقت احكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال .

ومن حيث انه يبين من مطالعة مواد النظام الاساسي للنقابة المذكورة قبل تعديلها سنة ١٩٦٩ ، ان لفروض هذه النقابة هي « التعاون المسدي وتكوين روابط الاخاء والفضائل بين الاعضاء ، والسعى بالطرق المشروعة التي تجيزها قوانين البلاد في ايجاد الضمانات الادبية والمادية لاجلها ولا تتعرض النقابة للمعاملات الدنيئة والسيلسية » . كما فصل النظام الموارد المالية للنقابة واوجب ايداعها بنك مصر وبين كيفية ادارة اعمال النقابة واختصاصات مجلس الادارة ، وعنى بايفاح المساعدات التي تمنحها النقابة لاجلها واسرهم في ظروف خاصة كالزواج او المرض او الوفاة او غير ذلك .

ومن حيث ان صندوق الاعاقلة وفقاً لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ لا يزال نشطاً آخر غير ما خصص له في القانون المذكور ، أما

الجمعية فانها تزاوُل انشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الاعانات ،  
تعتبر جمعية خاصة ما لم يتضمن سند انشائها نصوصا صريحة على  
تضمنها لصندوق اعانات وفى هذه الحالة تكون يصدد جمعية وصندوق  
اعانات كل منها يخضع للقانون الخاص به وفى الحالة المعروضة تدخل  
نصوص سند انشاء النقابة على انها جمعية بحثه لا تطوى على صندوق  
اعانات وإن كانت تباشر كلحد اغراضها الرئيسية بمنح اعانات لاهلئها ،  
ومن ثم يكون تسجيلها كصندوق اعانات بالمؤسسة المصرية العامة للقوانين  
قد وقع باطلا ، وتفسخ هذه النقابة لاحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة  
١٩٦٤ وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى بطلان تسجيل النقابة العامة  
لعمال الدريسة بسبك حديد جمهورية مصر فى سجلات المؤسسة المصرية  
العامة للقوانين وخضوع هذه النقابة لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة وعدم جع ما يترتب على ذلك من آثار .

( ملف ١٤/١/٨٨ - جلسة ١٩٧١/١٢/١٥ )

## الفصل الرابع جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة

ولا - الجمعية الزراعية :

قاعدة رقم ( ٥٦٨ )

المبدأ :

بالرجوع الى تاريخ الجمعية الزراعية ، يبين انها مجموعة أشخاص لا مجموعة اموال، فهي جمعية لا مؤسسة. وينص قانون هذه الجمعية النظامى على أن غرضها هو السعى فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق ، وهذا الغرض وإن كان من افراض النفع العام إلا أنه ليس من افراض البر الذى يجب ان تسعى اليه الجمعية الخيرية فى تطبيق احكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٢٥ ، ومن ثم فهي تخرج عن نطاقه ، وبالتالي لا تخضع له ولا يسرى عليها احكامه .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ١٧ من ابرابر سنة ١٩٥٢ مدى خضوع الجمعية الزراعية لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٢٥ .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون الخلس بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية تبين انه ينص فى المادة الاولى منه على أن :

« تعد جمعية خيرية كل جماعة من الافراد تسعى الى تحقيق غرض من افراض البر سواء كان ذلك عن طريق المعاملة المادية او المعنوية .

وتعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بمال يجمع كله او بعضه من الجمهور لمدة معينة او غير معينة سواء كانت هذه المؤسسة تقوم باداء خدمة

انسانية او دينية او علمية او فنية او زراعية او رياضية او باى غرض آخر من اغراض الخير او النفع العام .

ويشترط فى جميع الأحوال الا يقصد الى ربح مالى للاعضاء والا تكون اغراض الجمعية الخيرية او المؤسسة الاجتماعية ووسائلها فى تحقيق هذه الاغراض مخالفة للنظام العلمى او الأمن او الآداب العامة .

ويتضح من ذلك ان القانون قد يفرق بين الجمعية والمؤسسة وبين الشروط اللازم توافرها فى كل منها لكى تعتبر جمعية خيرية او مؤسسة اجتماعية بما يفسح لاحكام هذا القانون .

الجمعية مجموعة من الأشخاص تسمى لغرض غير الحصول على ربح مالى .

لها المؤسسة فانها تتكون من مال يخصص لعمل من أعمال البر او النفع العام دون قصد الى ربح مالى .

ولكى ينطبق القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ على الجمعية — بالتعريف السابق — يجب ان يكون غرضها القيام بعمل من أعمال البر ، اما اذا كانت تسمى جمعية خيرية فلا ينطبق عليها القانون المشار اليه .

ولكى ينطبق القانون المذكور على المؤسسة يجب ان يكون المال الذى تتكون منه مجبوما كله او بعضه من الجمهور .

ولتطبيق هذه المبادئ على الجمعية الزراعية يتعين اولا معرفة ما اذا كانت جمعية او مؤسسة ثم البحث فى توافر الشروط سالفة الذكر او عدم توافرها .

والرجوع الى تاريخ هذه الجمعية يتبين انه فى ٣٠ من مارس سنة ١٨٩٨ دعا الأمير حسين كليل بعض الامراء واعيان البلاد وعرض عليهم فكرة تأليف جمعية زراعية باسم « الجمعية الزراعية الخديوية » يجمع كل عضو فيها اشتراكات سنوية موافقوا على تأسيس الجمعية واختاروه رئيسا

لها مايلخ الحكومة وذلك فى ٥ من ابريل سنة ١٨٩٨ موافق مجلس الوزراء  
فى ١٤ من الشهر المذكور على الاقتراحات الخاصة بتأسيس الجمعية التى  
ستعنى بالوسائل التى تفيد الزراعة المصرية .

وقد اتممت الحكومة الجمعية بمايلخ انتقطعت فى مارس سنة ١٩١٥ باتفاق  
بين الجمعية والحكومة وقدمت لها اراضى بايجار ارض لانشاء حقول لتجارب  
وللمعرض الزراعى ولا زالت هذه الاراضى تحت يدها الى الآن ونص فى  
القانون النظامى للجمعية على أن الجمعية تتكون من اعضاء اصليين واعمضاء  
منتسبين وعدد الاعضاء الاصليين لا يزيد على ريمائة وعدد المنتسبين غير  
محدود . ويقع كل عضو اشتراكى متويا يحثه مجلس الاداره ولا يزيد  
من جنيه واحد .

وللجمعية مجلس ادارة يتخير شئونها ولها جمعية مبنوية تتألف من  
الاعضاء الاصليين وليس للاعضاء اى حق فى الارباح او فى اموال الجمعية  
عند تصفيتها .

ومن ذلك يتبين أن الجمعية الزراعية هى مجموعة اشخاص لا مجموعة  
اموال ، ومن ثم هى جمعية لا مؤسسة وعلى ذلك فلا وجه للبحث فيما اذا  
كانت اموالها قد جمعت من الجمهور أم لا لأن هذا البحث انما يلزم بالنسبة  
الى المؤسسات لا الجمعيات .

ولكى تعتبر الجمعية جمعية خيرية تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩  
لسنة ١٩٤٥ يشترط أن تسمى الى تحقيق غرض من اغراض البر .

وينص القانون النظامى للجمعية الزراعية على أن غرضها « هو التمسى  
فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق » .

وهذا الغرض — وان كان من اغراض النفع العام — الا انه ليس من  
اغراض البر الذى يجب أن تسمى اليها الجمعية الخيرية فى تطبيق احكام  
القانون السابق الاشارة اليه ومن ثم لا تسرى عليها هذه الاحكام .

ولا عبرة بما ورد في المناقشات البرلمانية عند نظر مشروع ذلك القانون من إشارة إلى الجمعية الزراعية لأنه فضلا عن أن ما قيل في هذا الصدد لا يقطع بما انتهى إليه الرأي في هذا الشأن ، فإنه قد قام على الخلط بين الجمعية والمؤسسة حتى لقد أضيفت إلى الفقرة الثانية من المادة الأولى عبارة « صناعية أو زراعية » في مجلس النواب لكي تتسع للتطبيق فليس الجمعية الخيرية كما أضيفت إلى الفقرة ذاتها في مجلس الشيوخ عبارة « بل يجمع كله أو بعضه من الجهتين » لظن البعض أن هذا الشرط يعمد الجمعية المذكورة من نطاق تطبيق هذا القانون ، مع أن كلا الأمرين لا يصلح له لأن العبارتين المضافتين وأردت أن تعريف المؤسسة والجمعية الزراعية ليست مؤسسة كما سبق البين .

لذلك انتهى رأي القسم إلى أن الجمعية الزراعية لا تخضع لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ لأنها لا تعتبر جمعية خيرية ولا مؤسسة اجتماعية طبقا لهذه الأحكام .

( انتهى ١٣٢ إلى ١٩٥٢/٢/٢٥ )

### قاعدة رقم ( ٥٦٩ )

#### المبدأ :

الهيئة الزراعية المصرية — الجمعية الزراعية المصرية — القانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية — نصه على اعتبار هذه مؤسسة عامة واندماج الجمعية الزراعية المصرية فيها — مؤداه زوال الجمعية الزراعية المصرية كشخص من أشخاص القانون الخاص وحلول المؤسسة محلها وهي من أشخاص القانون العام — أثر ذلك : حل صندوق التوفير لموظفي الجمعية الزراعية بالتطبيق للمادة ١٤ من لائحة الصندوق — ما كانت تساهم به الجمعية في هذا الصندوق — لا يعتبر جزءا من أجر العمال والموظفين فيها ومن ثم لا يضاف إلى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

#### ملخص الفتوى :

نص لائحة صندوق التوفير لموظفي الجمعية الزراعية الصادرة بتاريخ

من مجلس ادارة الجمعية في ٢ من سبتمبر سنة ١٩١٤ في المسادة الثانية على ان « رأس مال هذا الصندوق يتكون من :

١ - ٢٧٥٠ جنيهها المبين في مقدمة هذه اللائحة .

٢ - من مبلغ قدره ٥% تخصص من مرتبات الموظفين المذكورين في الجادة الاولى طول مدة خدمتهم بالجمعية .

٣ - من قيمة العلاوة التي تمنح للموظفين من أول شهر تمنح لهم .

٤ - من مبلغ تدفعه الجمعية يساوي ضعف مجموع المبالغ التي يدفعها الموظفون بالكيفية المذكورة في البندين الثاني والثالث .

٥ - كل هبة أو مكافأة أو هدية تقدم بمساعدة لهذا الصندوق .

٦ - الجزاءات التي توقع على الموظفين .

٧ - الفوائد التي تنتج عن استعمال ما يكون متوافراً في الصندوق .

كما تنص المسادة الرابعة عشرة منها على انه « اذا انضمت الجمعية لكل موظف بها حق في مجموع مبلغ الضريبة في المسألة الذي دفعه وكذلك في المبلغ الذي دفعته الجمعية سواء اكان المبلغان قد استعملوا في التلبيس على الحياة أم كانوا مودعين في صندوق التوفير .

اما المبالغ الاخرى التي توجد في الصندوق فالجمعية حق منحها لمن تشاء من الموظفين المذكورين .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزرامية المصرية قد نص في مادته الاولى على انشاء مؤنسة عامة تسمى الهيئة الزرامية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية . كما ينص في مادته الثالثة على ان تندرج في الهيئة المنشأة وفق أحكام هذا القانون الجمعية الزرامية المصرية وتحل الهيئة محلها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات كما تنتقل اليها جميع ماله من اموال منقولة أو عقارية .

ومؤدى ذلك ان الجمعية الزراعية المصرية زالت شخصيتها كشخص من اشخاص القانون الخاص وحل محلها المؤسسة وهو شخص من اشخاص القانون العام ومقتضى ذلك انتضاء الجمعية المذكورة وزوال شخصيتها مما كان يستوجب تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير سالفه الفكر .

وبالنسبة لما كانت تساهم به الجمعية فى رأس مال الصندوق وبما يوازى نصف مجموع المبالغ التى يدفعها الموظفون بالكيفية المذكورة فى البندين الثانى والثالث من المادة الثانية من لائحة الصندوق فانه لا تعتبر جزءا من أجر العاملين فيها وانما هى مساهمة منها فى الصندوق للقيام بالاعباء المنوطة به .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه يترتب على صدور القانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء مؤسسة عليا تسمى الهيئة الزراعية المصرية وانما الجمعية الزراعية المصرية فيها وحل المؤسسة محلها فيها لها من حقوق وما عليها من التزامات زوال هذه الجمعية مما يقتضى تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير الصادرة بقرار مجلس ادارة الجمعية المذكورة فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ والتى تقضى باحتية كل موظف فى مجموع مبلغ الملة خمسة الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية . وان ما كانت تساهم به الجمعية الزراعية المصرية فى هذا الصندوق لا يعتبر جزءا من أجر العمال والموظفين فيها فلا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

( مرقى ٥ فى ١٩٦٧/١/٥ )



## ثانياً — جمعية الاسعاف :

قاعدة رقم ( ٥٧٠ )

### المبدأ :

جمعية الاسعاف — تسوية حالات العاملين ببراكز ووحدات الاسعاف الطبي الذين كانوا قائمين بالعمل بها وقت العمل بأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ قد أفسح المجال لاعادة النظر في قرارات التعيين الصادرة تطبيقاً لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ بما لا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات — أساسى ذلك .

### ملخص الفتوى :

ان المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه كانت تنص على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة ، يعين في وزارة الصحة خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا القانون العاملين ببراكز ووحدات الاسعاف الطبي الذين كانوا قائمين بالعمل بها وقت العمل بهذا القانون ، والذين تفرغهم وتحدد درجاتهم لجان تشكل بقرار من وزير الصحة ولا تكون قرارات هذه اللجان نهائية الا بعد اعتمادها من وزير الصحة » ثم صكر بعد ذلك القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ونص في مادته الاولى على أنه « يستبدل بنص المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه النص الآتي : استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تسوى حالات العاملين ببراكز ووحدات الاسعاف الطبي القائمين بالعمل بها وقت العمل بالقانون ، وذلك بتعيينهم في وزارة الصحة في الدرجات التي تحدد طبقاً لقواعد تضعها لجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة ووزارة الخزانة ورفق الاسعاف وعلى أن يراعى تطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة الى الموظفين .. أما بالنسبة الى ( م ٧٢ — ج ١٢ )

غير المؤهلين فتحدد مرتباتهم وأقسدياتهم بعد وضعهم لدى الدرجات المقررة لهمهم على أساس حساب مدد ممارستهم لهذه المهن بمراكز ووحدات الاسعاف كلها أو بعضها طبقا للقواعد التي تضعها اللجنة المذكورة . ولا تكون قرارات هذه اللجنة نهائية الا بعد موافقة وزير الخزانة عليها واعتمادها من وزير السجعة » — وتضمن المادة الرابعة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على أن « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع بعد أن أتناط — بمقتضى القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه — ببلجان يشكلها وزير الصحة مهمة اختيار العاملين بالاسعاف الطبي الذي يعينون بوزارة الصحة وتحديد درجاتهم ، اعاد تنظيم المسألة من جديد بمقتضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ فجعل التعيين وجوبيا لكافة العاملين الذين كانوا قائمين بالعمل وقت صدور القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، وأناط بلجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويحل فيها الجهاز المركزي للتظليم والإدارة ووزارة الخزانة ويرفق الاسعاف وضع القواعد التي تحدد بمقتضاها الدرجات التي يعينون عليها ، وتفيد اللجنة براماة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بحساب مدد العمل السابقة في تقرير الدرجة والمرتبة والتسمية الدرجة بالنسبة الى المؤهلين ، وتحديد درجات غير المؤهلين على أساس حساب مدد ممارستهم لهمهم ، وقد نص القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على سريان التنظيم الوارد به بأثر رجعي من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه .

ومن حيث أنه ولئن كثرت القرارات الصادرة بتعيين العاملين بالاسعاف الطبي بوزارة الصحة تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فتمتير قرارات ادارية تتحصن بغوات المواعيد المقررة لسطحها أو الغائها، ذلك أنها تتضمن تعيينا مبتدأ بالحكومة للعاملين الذين كانوا في خدمة جهة غير حكومية ، إلا أنه وقد اعاد القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

تنظيم المسألة من جديد ووضع نظاما جديدا نص على سريانه باثر رجعى من تاريخ التنظيم السابق ، فانه يكون قد افسح المجال لاعادة النظر فى أوضاع هؤلاء العاملين بما يتفق وأحكام التنظيم الجديد ، ومن ثم فلا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات والا اهدر الاثر الرجعى للقانون الذى نص عليه صراحة فيه .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وإذا كان انشأيت من الأوراق إن السيد ..... عين فى الدرجة العاشرة العمالية على ظن أنه غير مؤهل فطبقت عليه القواعد الخاصة بالعمل غير المؤهلين دون القواعد الخاصة بالعمل المؤهلين ، فى حين انه كان يحمل مؤهلا دراسيا ، اذ قدم شهادة تفيد انه كان مقيدا ضمن طلبة السنة الاولى بمدرسة المعلمين الاولى بشبين الكوم سنة ١٩٢٧ ، وقد اذاع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ الذى جاء به ان الالتحاق بهذه المدرسة كان للحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الاولى التحضيرية للمعلمين ، ومن ثم فان ذلك يعد دليلا كافيا على حصوله على هذا المؤهل ، خاصة وأمر الثابت من الطلب المقدم منه فى ٢ من مايو سنة ١٩٣١ والمودع بملك خدمته انه سبق ان تقدم بشهادة نجاحه فى السنة الرابعة بمدرسة ملحق المعلمين الاولى ، فاذا كان هذا المستند قد فقد ، وأثبتت الجهات المختصة استحالة استخراج بدل فاقد لطول المهد به فانه ليس ثمة ما يمنع من قبول المستند الجديد الذى قدمه لأثبت حصوله على هذا المؤهل — وعلى ذلك فان تعيينه فى الدرجة العاشرة العمالية كان مخالفا للقانون ، ويتمتع بتصحيح هذا الوضع باعتباراه معينا فى الدرجة المقررة لمؤله وتسوية حالته على هذا الاساس تطبيقا لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه، قد افسح المجال لاعادة النظر فى قرارات التعمين الصادرة تطبيقا للقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه ، ومن ثم يحق للسيد / ..... ان يطلب إعادة تسوية حالته على أساس اعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤله .

ثالثا — جمعية نشر الثقافة المباشية :

قاعدة رقم ( ٥٧١ )

المبدأ :

عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة جمعية ورئاسة تحرير  
باجر لجلة تصدرها الجمعية — عدم جواز استرداد ما صرف من اجراء لقضاء  
ما تم اداؤه من عمل بالفعل في هذه الحالة اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتوى :

تخلص نتائج الموضوع في ان وزير العمل اصدر قرارا في شهر  
نومبر سنة ١٩٦٢ بإلغاء مجلة العمل وتعيين السيد . . . . . من  
العاملين بالوزارة آنذاك رئيسا لتحرير المجلة ، ثم رأى انشاء جمعية  
يوكل اليها امر اصدار تلك المجلة سميت بجمعية نشر الثقافة للعاملين  
بوزارة العمل ، واختير السيد المذكور عضوا بمجلس ادارة الجمعية  
وسكرتيرا . علما لها بالاضافة الى عمله كرئيس لتحرير المجلة ، وظل يتناهى  
ما كان له قبل قيام تلك الجمعية الا ان وزارة الشؤون الاجتماعية اعترضت  
على تنافى السيد المذكور مكلفات من الجمعية استنادا الى المادة ٥٠ من  
القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ والتي لا تجيز لمعضو مجلس ادارة الجمعية  
العمل باجر للجمعية ، وقد الفت ادارة الفتوى المختصة لوزارات الثقافة  
والاعلام والى الفتوى العاملة انه لا يخالفه في ذلك لهذه المادة وعدم جواز  
استرداد هذه المبالغ ، بينما ذهبت اللجنة الثانية لادارات الفتوى بجلستها  
المنعقدة بتاريخ ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٨١ الى سريان الحظر المقرر في  
المادة ٥٠ المنوه منها وبالتالي استرداد تلك المبالغ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لتسنى الفتوى  
والتشريع فاستعرضت القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ في شأن  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تنص المادة (٥٠) منه على انه  
« لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل بالجمعية باجر » .

ومن حيث أن الجمعية المذكورة هي إحدى الجمعيات الخالصة المخاطبة  
بأحكام هذا القانون ، كما يسرى عليها قانون العمل ، وقد حظر المشرع في  
المادة ٥٠ المشار إليها الجمع بين عضوية مجلس إدارتها والعمل فيها بأجر .

ومن حيث أن السيد المذكور جمع بين عضوية مجلس إدارة هذه  
الجمعية والارتباط بها بعلاقة عمل حيث رأس تحرير مجلة العمل التي  
تصدرها لقاء أجر منها ، الأمر الذي يشكل مخالفة للحظر الوارد في المادة  
( ٥٠ ) آتية البيان .

ومن حيث أن المبالغ التي حصل عليها السيد المذكور من الجمعية  
كانت نظير عمل أداه بالفعل في رئاسة تحرير المجلة ، ومن ثم فإنه لا يجوز  
استرداد هذه المبالغ إعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع إلى  
بطلان جمع السيد . . . . . بين عضوية مجلس إدارة جمعية نشر الفتاوى  
للعاملين بوزارة العمل والعمل برئيس لتحرير مجلتها بأجر ، مع جواز استرداد  
المبالغ التي صرفت له لقاء هذا العمل .

( ملف ٩٢٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥ )

رابعا - مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية :

قاعدة رقم ( ٥٧٢ )

المبدأ :

القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة  
- خضوع مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية لأحكام القانون رقم ٣٢  
لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وعدم جواز ايلولة أموالها الى الجهات المنصوص  
عليها في هذا القانون الا بعد حلها ايا بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة  
أو بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت الشروط المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من القانون المذكور - عدم جواز توجيه أموال هذه  
المؤسسة الى الشركة العربية المتحدة للبحالة البحرية حتى بعد صدور قرار  
بحلها الا اذا عدل القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بما يسمح بذلك .

ملخص النصوص :

يبين من مشروع المذكرة الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهوري  
الوارد مع كتاب وزارة النقل المشار اليه ان مدرسة التربية البحرية  
أسست في سنة ١٩٣٢ بالإسكندرية لتعليم اليتامى من أبناء المصريين  
وأبناء الشهداء وذوى الحالة الاجتماعية البسيطة الثقافة الاعدادية والفنون  
والعلوم البحرية وفن الصيد والتعليم العسكري في قسم داخلي بالمجلن  
ويصرف لهم المأكل والملبس دون مقابل وهذه المرحلة التعليمية تؤهلهم  
للتطوع بالقوات البحرية أو العمل على السفن التجارية البحرية . وكانت  
نواة هذه المدرسة سفينة شراعية بنيت في « جلاسجو » اهداها السيدان  
..... وافتتحت الدراسة في مايو سنة ١٩٢٧ وقد غرقت هذه  
السفينة ببناء الاسكندرية يوم ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٦٧ - ولما صدر  
القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تم شهر  
الجمعية بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ١١٤ باسم « مؤسسة التربية  
البحرية » بتاريخ ٣١ من يولية سنة ١٩٦٦ وافق مجلس محافظة الاسكندرية

على منح المدرسة قطعة أرض مساحتها ١٧٦.٥٧٦ متر مربع بالبحر الميت  
بإسرى ضم لاتخاذها مقرا للمدرسة ولا يزال هذا المقر تحت الإنشاء حتى الآن  
وتقوم الموارد المالية بالمؤسسة المذكورة على اعانات من محافظة الاسكندرية  
ومديرية التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية تبلغ في مجموعها ٢٢٨٥  
جنيها سنويا فضلا عن استحقاق في وقف أسماها هاتم سليم قدره ٢٧٥٠، جنيها  
سنويا والمؤسسة سندات قرض وطني قيمتها ٢٠.٥٠٠ جنيها مودعة بالبنك  
الإهلي المصري بالاسكندرية تفل فوائده سنوية قدرها ٧١٥ جنيها أي ان  
جملة الموارد المالية تصل الى ٢٧٥٠ جنيها سنويا وهي لا تفي بالالتزامات  
التشغيلية اللازمة لاستمرار المؤسسة في تانية رسالتها التعليمية وقد جاء  
في مشروع المذكرة الإيضاحية المرفقة لمشروع القرار الجمهوري المشار  
اليه انه نظرا لما تلتزمه المؤسسة المذكورة من صعوبات مالية ستؤدي لزاما  
الى توقفها عن أداء رسالتها فقد رؤى أن تؤول هذه المدرسة الى الشركة  
العربية المتحدة للبحالة البحرية - إحدى شركات المؤسسة المصرية العامة  
للنقل البحري التابعة لوزارة النقل - لاتخاذها مركزا للتدريب البحري بما  
يحقق الأغراض التي تستهدفها وقد وافق مجلس إدارة المؤسسة المذكورة  
على هذا الرأي باجتماعه المنعقد في ٦ من يناير سنة ١٩٦٨ والذي اعتمد  
محافظ الاسكندرية في ١٢ من يناير سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أن المادة ٨١ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة  
الصادر بقرار رئيس الجمهورية المتحدة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ تنص  
على أن « يسرى على المؤسسات بأنواعها من حيث ادماجها وإنشاء مشروع  
لها وتعيين مدير مؤقت لإدارتها ووقف تنفيذ قراراتها وحلها وتصفيها وجواز  
تحويلها الى مؤسسة ذات صفة عامة ما يسرى على الجمعيات في هذا  
ال الشأن من أحكام ينسرى عليها العطر المنصوص عليه في المادتين ٢٠ و ٢٢  
من هذا القانون بالنسبة الى الجمعيات » .

وتنص المادة الخامسة من هذا القانون على أنه « لا يجوز أن  
ينص في نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل الا الى الجمعيات  
أو المؤسسات الخاصة أو الاتحادات التي تعمل في ميدان عمل الجمعية  
المنحلة والمشفرة طبقا لاحكام هذا القانون » .

ويجوز أن تؤول هذه الأموال إلى الجمعيات أو مؤسسات أو اتحادات تعمل في ميدان آخر بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة وبعد أخذ رأى الاتحاد المختص .

ولا يسرى هذا الحكم على المال الذى يخصص لصندوق الاعانات المتبادلة أو لصندوق المعاشات .

وتنص المادة ٤٢ من هذا القانون على أن تصدر قرارات الجمعية العمومية بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين ما لم يشترط نظام الجمعية أغلبية أكثر من ذلك .

وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة لأعضاء الجمعية العمومية فيما يختص بتعديل النظام وبأغلبية ثلثي أعضائها فيما يختص بتقرير حل الجمعية أو انحلال تعديل في نظامها يتعلق بفرض الجمعية أو عزل أعضاء مجلس الإدارة وكذلك فيما يتعلق بائتجاه الجمعية في غيرها وكل ذلك ما لم يرد في نظام الجمعية نص يشترط أغلبية أكثر .

وتنص المادة ٥٧ من هذا القانون على أنه يجوز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص في الأحوال الآتية :

- ١ - إذا ثبت عجزها عن تحقيق الأغراض التى أنشئت من أجلها .
- ٢ - إذا تصرفت في أموالها في غير الوجه المحددة لها طبقاً لأغراضها .
- ٣ - إذا تعذر انعقاد جمعيتها العمومية عشرين متتاليين .
- ٤ - إذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو إذا خالفت النظام العلم أو الآداب .



وبيلغ قرار الحل بخطاب موسى عليه بعلوم وصول .  
والجمعية ولكل ذي شأن أن يطلع على قرار الحل أمام محكمة القضاء  
الإداري وعلى المحكمة أن تفصل في الطعن على وجه الاستعجال ويتون  
مصرفات .

ومن حيث أن مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية تخضع لاحكام  
القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة فإنه  
لا يجوز حلها الا بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في الاحوال المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من هذا القانون أو بقرار من الجمعية العمومية لها  
يصدر بأغلبية ثلثي أعضائها ما لم يرد في نطلبها أغلبية أكثر - وأنه في حالة  
حل المؤسسة المذكورة فإنه يجوز أن تؤول لئوالها الى جمعيات أو مؤسسات  
أو اتحادات تعمل في ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد  
اخذ رأى الاتحاد المختص .

ومن حيث أن الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية لا تعتبر جمعية  
أو مؤسسة أو اتحاداً في حكم القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه  
فلا يكون توجيه لئوال المؤسسة بعد حلها بالطريق الذي رسمه القانون  
المذكور الى هذه الشركة ما لم يعدل هذا القانون بما يسمح بذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مؤسسة التربية البحرية  
بالاسكندرية تخضع لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات  
والمؤسسات الخاصة ولا يمكن أن تؤول لئوالها الى الجهات المنصوص  
عليها في هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة  
أو بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت فيها الشروط المنصوص  
عليها في المادة ٥٧ من القانون المذكور .

وحتى بعد صدور القرار بعملها فإنه لا يمكن توجيه لئوالها الى الشركة  
العربية المتحدة للملاحة البحرية الا اذا عدل القانون المذكور بما يسمح  
بذلك .

### خامسا — رابطة مرشدى هيئة قناة السويس :

قاصدة رقم ( ٥٧٢ )

#### المبدأ :

حل رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالإسماعيلية استناداً إلى نص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص إذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو إذا خالفت النظام العام أو الآداب — اضراب مرشدى هيئة قناة السويس — أعضاء هذه الرابطة شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطاً على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الأساسى فأضحت موطن خطر على حسن سير العمل بالمرق — القرار المطعون فيه الصادر بحل الرابطة قام على سبب صحيح مطابق للقانون — لا ينال من سلابته النemy عليه بعدم التسيب أو عدم أخذ رأى الاتحاد المختص قبل إصداره لما ثبت من أن هذا القرار قد أشار فى ديباجته إلى كتاب وزيرة الشؤون الاجتماعية المتضمن أسباب الحل وهو ما يعد تسيباً فى صدد تشكيلات القرار التى تطلبها القانون وما تبين من الأوراق من عدم وجود اتحاد نوعى لروابط وجمعيات المرشدين فى الجمهورية .

#### ملخص الحكم :

من حيث أنه عن وجه الطعن المتعلق بتضاء الحكم المطعون فيه إلى الموضوع فإن الثابت من الأوراق أن السبب الذى أبني عليه قرار حل الرابطة المطعون فيه هو ما ينسب إلى تلك الرابطة من دور ذات شأن فى حادث اضراب المرشدين فى شهر أبريل سنة ١٩٨١ واعتبار هذا المسلك مخالفة جسيمة للقانون — تبرر حل الرابطة طبقاً لنص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة وهى تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص إذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو خالفت النظام العام أو الآداب ..

ومن حيث أنه في تطبيق أحكام النص المتقدم فإنه ولئن صح أن المخالفة الجنسية للقانون التي تقع من الجمعية وتبور حلها ضمنها عادة قراراتها وتصرفاتها التي تحمل ادارتها المستقلة عن ادارة أعضائها أخذاً باستقلال الشخصية المعنوية للجمعية عن شخصية الاعضاء فيها إلا أن تلك المخالفة الجنسية للقانون يتحقق وقوعها أيضاً من الجمعية — بالنسبة للأعمال غير المشروعة التي تكون صفة العضوية في الجمعية ملحوظة في ارتكابها أو مؤثرة في مداها كأن يستغل أفراد الجهاز القائم على شؤون الجمعية مثلاً في مجلس ادارتها موافعين فيها وصفاًهم المستمدة منها في نطاق نشاط مؤتم جنائياً أو مخل بالنظام العام أو الآداب في هذه الحالة لا ينمى القول بالقضاء الجمعية عن المخالفة المرتكبة بزعم أن مرتكبيها من الأفراد بصفتهم الشخصية وذلك طالما أن الصلة الغالبة والمؤثرة في اتیان الأعمال غير المشروعة بردها إلى صفة العضوية في الجمعية ومن ثم فإنه في حدد المسألة عن تلك الأعمال طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه لا يمتد بالصلة الشخصية لمرتكبي الأعمال المذكورة بحسبائهم من الأفراد حيث تتواری صفاتهم الشخصية عندئذ وراء صفة العضوية في الجمعية ليفقد الفعل غير المشروع منسوباً إلى الجمعية ذاتها والقول بغير ذلك يهدر أساس تشريع قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة سالف الذكر ويفتح الباب على مصراعيه لتأسيس جمعيات ومؤسسات خاصة تكون إدارة للاخلال بالقانون أو النظم العام أو الآداب وهو ما ينبو عن التفسير السليم لأحكام القانون .

ومن حيث أنه تبعاً لذلك ولما ثبت من تحقيقات النيابة العامة في قضية اغراب المرشدين رقم (١). حصر تحقيق نيابة استئناف الاسماعيلية ٨١/١٦٠١ اداري تسم أول الاسماعيلية ومن مذكره نيابة استئناف الاسماعيلية ذات القضية من أن ستة من أعضاء مجلس إدارة رابطة برشدي هيئة قناة السويس بالإسماعيلية — المشكل من إحدى عشر عضواً وعلى رؤسهم . . . . . ورئيس مجلس الإدارة المظعون خذوه قد استغلوا مواقعهم في مجلس إدارة الرابطة للتأثير والضغط على باقي المرشدين للاستجابة للحرك الذي تبذل في الامتياز الجامعي الفجائي من الممثل

باعداد تجاوزت المائة من المرشدين على المدى الزمني الذي وقع فيه هذا التحرك فيها بين يوم ٢٢ من أبريل سنة ١٩٨١ و ٢٤ من أبريل سنة ١٩٨١ نتيجة اعتقادهم بأن لهم مطالب مالية مبنية وإدارية لم تستجيب إداره هيئة قناة السويس لمطالبتها — ولما ثبت كذلك من أن غالبية أعضاء هذه الرابطة قد شاركت في الإضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطا على زملائهم، فخرجين بالرابطة من هدفها الاجتماعي الذي جده لها نظامها الإنساني فأضحت بذلك على حد قول النيابة العامة في مذكرتها المشار إليها موطن خطر على حسن سير العمل بالمرفق ونظرا لما لهذا المرفق من أهمية خاصة بغية الأثر على الاقتصاد القومي بأسره ويشمل التهديد بتعطيله اضرار بالغة بالقطاعات البلاد ويسبب هذا المرفق الدولية فمن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بحل رابطة مرشدي هيئة قناة السويس بالإسماعيلية ارتكابها مخالفة جسيمة للقانون قد قام على سبب صحيح مطابق للقانون ويستخلصا استخلاصا سائفا من أصول ثابتة في الأوراق تنتجها مائيا وقانونيا ويغزو القرار بهذه المثابة مبنيا عن الطعن ودون أن ينال من سلامة النفي عليه بعدم التسبب أو عدم أخذ رأي الاتحاد المختص قبل إصداره لما ثبت من أن هذا القرار قد أشار في ديباجته إلى كتاب وزيرة الشؤون الاجتماعية رقم ١٨٦٨ المؤرخ ١٥/٨/١٩٨١ المتضمن أسباب الحل وهو ما يعد تمسيدا في عدد شكليات القرار التي تطلبها القانون والتي فيها أيضا أخذ رأي الاتحاد المختص والذي لم يعد ثبت وجه لاستيفائه بعد أن أضاف كتاب مديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الإسماعيلية بالمؤرخ ١٥/٤/١٩٨١ المودع ملف الطعن بعدم وجود اتحاد نقوي لروابط أو جمعيات المرشدين في الجمهورية وهو ما يقتضي رفض الدعوى المقامة بطلب القضاء القرار المطعون فيه والزام رافعها بالصرف.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد أخذ بنظر مخاير لما تقدم بماته يكون قد خالف القانون تأويلا وتطبيقا وحق القضاء بالقائه ويرفض الدعوى والزام المتهمة بالصرف.

## الفصل الخامس

### جمعيات تعاونية

أولا - تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها :

( ١ ) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام في رأسمالها :

قائمة رقم ( ٥٧٤ )

#### المبدأ :

القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات العامة التعاونية -  
سلطة هذه المؤسسات في تأسيس جمعيات تعاونية - إنشاء هذه الجمعيات  
يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية .

#### ملخص الفتوى :

ان المادة ٤ من القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات  
العامة التعاونية تنص على ان « المؤسسة تأسس جمعيات تعاونية  
لتحقيق الأغراض التي تراها لازمة لتنمية الاقتصاد القومي ولها ان تتولى  
هذه الجمعيات بنفردا دون ان يشترك معها مؤسسون آخرون » .

وقد أشار هذا القانون في ديباجته الى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦  
بشأن الجمعيات التعاونية ، مما يستلزم منه ان الجمعيات التعاونية التي  
تتشكلها المؤسسات التعاونية انها يتم انشاؤها وفقا لاحكام هذا القانون .

( فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤ )

### قاعدة رقم ( ٥٧٥ )

#### المبدأ :

مؤدى نصوص قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ أنه لا سبيل للمساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتتاب فى أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير الإداء النقدي فى مواعيد محددة - قرار مجلس إدارة المؤسسة لا يرتب بذاته مساهمتها فى رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالما لم يمتدح اكتتاب فى أسهمها بالطريقة المبينة فى نصوص القانون - سلطة الإشراف المقررة للمؤسسة على الجمعيات لا يخولها حق إلزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وإنما يعطيها بمكة الإشراف الإدارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية لكل منها - ما تحصل عليه المؤسسة من مواد نظير الخدمات والأعمال التى تؤديها للفير لا يعطيها حقا فى ترتيب التزامات مالية فى ذمة الجمعيات دون أن يقابلها خدمة أو عمل فعلى يعود عليها بالنفع الخاص - أساس ذلك - تطبيق - عدم أحقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والإسكان فيها تطلب به الجمعيات التعاونية للإنشاء والتعمير .

#### ملخص الفتوى :

أنه ولئن كان القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية قد أجاز فى مادته الثالثة للمؤسسات المساهمة فى رأس مال الجمعيات مع إعتبار المساهمة متحققة بمجرد صدور قرار من مجلس إدارة المؤسسة بذلك فإنه بآلفاء هذا القانون بنص المادة الثانية من مواد إصدار قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ أصبح من غير الجائز المساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا وفقا لأحكام المنظمة لرأس مال تلك الجمعيات وبكيفية المساهمة فيها .

وقد صدر قرار مجلس إدارة المؤسسة بالمساهمة فى رأس مال الجمعيات المذكورة فى ١٩٦٦/٢/٨ ولذلك فإنه يخضع لأحكام قانون

الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ الذي ينص في مادته الأولى على أن : « . . . »

( ١ ) يتكون رأس مال الجمعية من أسهم غير محدودة العدد يكون لكل شخص حق الاكتتاب فيها والنزول منها لأي شخص آخر وفقاً لأحكام القانون ونظام كل جمعية « وينص في مادته الرابعة على أن « تكون أسهم الجمعية اسمية وغير قابلة للتجزئة . . . » كما ينص في المادة الخامسة منه على أن : « لا يجوز للجمعية التعاونية أن تصدر أسهماً بقيمة صفائير القيمة المنصوص عليها في نظامها ويجب ألا تزيد هذه القيمة على جنيه واحد يؤدي دفعة واحدة أو على أقساط بحيث لا يقل ما يؤدي عند الاكتتاب عن ربع قيمة السهم ويعين نظام الجمعية أجل أقصى لأداء باقي قيمة الأسهم المكتتب فيها بحيث لا يزيد هذا الأجل على سنتين ويخون للجمعية بعد ذلك الحق في فصل العضو الذي لم يؤد الباقي بمجرد أخطوره بكتاب موصى عليه « »

ومؤدى ذلك أنه لا سبيل للمساهمة في رأس مال الجمعيات التعاونية إلا من خلال الاكتتاب في أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير الأداء النقدي في مواعيد محددة ، ولهذا فإن قرار مجلس إدارة المؤسسة لا يربطها بذاته مساهمتها في رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعقبه اكتتاب في أسهمها بالطريقة المبينة في النصوص السابقة .

وإذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والإسكان قد جعل للمؤسسة سلطة الإشراف على الجمعيات التعاونية للإنشاء والتعمير ، فإن ذلك لا يغفلها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وإنما يعطيها مكة الإشراف الإدارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية لكل منها ، وبالمثل فإنه إذا كانت المادة ( ٢٦ ) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ الذي صدر قرار مجلس الإدارة بفرض النسبتين محل البحث في ظللة قد انحلت في

موارد المؤسسة ما تحصل عليه نظير الخدمات والأعمال التي تؤديها للمغير ، فإن ذلك لا يعطيها حقاً في ترتيب التزامات مالية في ذمة الجمعيات دون أن يقابلها خدمة أو عمل فعلي يعود عليها بنفع خاص وعلى ذلك فلم يكن يحق للمؤسسة مرض نسبة الـ ١٠٪ من قيمة الأعمال التي تبشرها الجمعيات ، أو بنسبة الـ ١٪ من قيمة مبيعاتها ولا يكون لها نتيجة لذلك ذمة حصيلة نقدية في ذمة الجمعيات يمكن استخدامها في المساعدة في راسمائها .

لذاك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى :  
لحقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والإسكان فيما تطلب به الجمعيات التعاونية للإنشاء والتعمير .

( ملك ٦٣/٣/٢٢ — جلسة ١٩٧٩/١١/١٤ )



(ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم ( ٥٧٦ )

المبدأ :

جمعيات تعاونية — الجهة الإدارية المختصة والوزير المختص  
بالاشراف عليها — استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار  
احدى المؤسسات المماثلة الجهة الادارية المختصة اعمالا لنص  
المادة الاولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ على أن يحدد  
الوزير المختص في هذا القرار بأنه رئيس مجلس ادارتها —  
غير جائز — وجوب تحديد الوزير المختص بأنه الوزير المشرف على المؤسسة  
أو أى وزير آخر •

ملخص الفتوى :

نص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥ — بتحديد  
الجهات الإدارية المختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية — في مادته  
الاولى على ان تتولى وزارة الاصلاح الزراعى بالنسبة الى الجمعيات  
التعاونية الزراعية ، ووزارة التجهيز بالنسبة الى الجمعيات التعاونية  
الاستهلاكية ، ووزارة الصناعة بالنسبة الى الجمعيات التعاونية الانتاجية  
بمفكرة الاختصاصات الآتية :

ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ — بتحديد  
اشراف وزارة الحربية على الجمعيات التعاونية الخاصة بالثروة المائية —  
ونص في المادة الاولى منه بان تتولى وزارة الحربية بالنسبة الى  
الجمعيات التعاونية للثروة المائية مباشرة الاختصاصات الموصحة  
بالمادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥  
وبمقتضى ذلك ان القرار الجمهورى رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ قد انطأ  
بوزارة الحربية الاختصاصات التى أوردتها القرار الجمهورى رقم ١٤٣١  
لسنة ١٩٦٥ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، الى أن  
صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ — بشأن ادخال  
( م - ٧٣ - ج ١٢ )

بعض التعديلات على قرار رئيس الجمهورية المتعلقة بشئون الثروة —  
فإنماط هذه الاختصاصات بالمؤسسة العامة للثروة المائية ، اذ قضى  
فى المادة الثالثة منه بأن يستبدل عبارة وزارة الحرية بالمؤسسة العامة  
للثروة المائية ، وتستبدل عبارة وزير الحرية برئيس مجلس ادارة  
المؤسسة ، فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠  
المشار اليه .

ومع ذلك بقيت المؤسسة العامة للثروة المائية معزلة عن بقاى  
الاختصاصات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار  
قانون الجمعيات التعاونية ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ بأعفاء  
الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، اذ مقصد هذان  
القانونان بعض الاختصاصات للوزير المختص ، وبعضها لوزير الشؤون  
الاجتماعية ، وبعضها للجهة الادارية المختصة . وهذه الاختصاصات  
هى التى لم تتناولها قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لسنة ١٩٦٠  
ورقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ — مثل منح الامانات  
المالية التى تيسر للجمعيات التعاونية تعيين المراجعين ، وتنظيم منح  
هذه الامانات ، وتعيين مدير أو مجلس ادارة مؤقت للجمعية ينوب  
الاختصاصات المخولة فى نظامها لمجلس ادارتها ، ووضع القواعد الخاصة  
بنظام الجمعية التعاونية ، واصدار قرار حل الجمعية أو انقضاءها ،  
وطلب الحكم بحل الجمعية ، وتعيين المصنفين وعزلهم فى حالات تصفية  
الجمعية ، وتحديد مقدار الغشفيض فى رسوم انتطيل فى المحابل انكيماتية  
للحكومة وغيرها من الخدمات التى تؤديها الحكومة وتعين هذه الخدمات  
التي تتمتع بها الجمعيات التعاونية ، وشهر عقد تأسيس الجمعية ،  
وغير ذلك من الاختصاصات التى وردت فى القانونين سالفى الذكر .

ومن حيث انه بتاريخ ١٢ من يونيو سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ٥٢  
لسنة ١٩٦١ باذخال تعديلات على بعض التشريعات المتعلقة بشئون  
التعاون ، ونص المادة الاولى منه على ان « يستبدل بعبارة وزارة  
الشئون الاجتماعية والعمل وزير الشئون الاجتماعية بعبارة « الجهة



استصداره - في هذا الخصوص - تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس إدارة المؤسسة المعنية للثروة المائية ، فإن ذلك التحديد فيه مجاوزة لموضوع التفويض المنصوص عليه في القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، والذي لم يفوض رئيس الجمهورية إلا في تحديد الوزير المختص ، فلا يجوز لقرار رئيس الجمهورية الذي يصدر في هذا الشأن إلا أن يسمي وزيرا من الوزراء ، ويعتبره الوزير المختص . كما أن في تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس إدارة المؤسسة المذكورة تعديل لأحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، ولا يجوز أن يصدر مثل هذا التعديل إلا بقانون ، لا سيما أن القوانين التي اشترطت فيها القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ - ومن بينها القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه - تضي على وزير الشؤون الاجتماعية - الذي أصبح الوزير المختص - سلطات من صميم اختصاص الوزير ، وما لا يمكن أن يمارسها خلاله ، كإعفاء الجمعيات التعاونية بالاتفاق مع وزير الخزانة من بعض الضرائب والرسوم . ولا يسوغ أن تحول هذه الاختصاصات إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة دون الوزير المشرف عليها ، إذ أن مثل هذا الإعفاء من الضرائب والرسوم هو من صميم أعمال الإشراف التي يمارسها الوزير بالنسبة إلى المؤسسات المعنية ، في ضوء السياسة العامة للدولة .

والواقع أن ما يوجه من اعتراض على تضمين قرار رئيس الجمهورية المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس إدارة المؤسسة المعنية للثروة المائية ، يمكن أن يوجه إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٠٨ لسنة ١٩٦١ الذي أمهر رئيس مجلس إدارة كل من المؤسسة العامة التعاونية الاستهلاكية والمؤسسة العامة التعاونية للاسكان ، يقوم مقام الوزير المختص ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ الذي استبدل بعبارة وزير الحرية رئيس مجلس إدارة المؤسسة المعنية للثروة المائية . ومن ثم فلا وجه للاستناد إلى القرارات الجمهوريين الآخرين للقول بجواز تضمين القرار الجمهوري المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس إدارة المؤسسة المعنية للثروة المائية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه يجوز استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار المؤسسة العامة للثروة المائية الجهة الإدارية المختصة المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، على أن يحدد الوزير المختص في هذا القرار ، بأنه الوزير المشرف على المؤسسة سابقة الذكر ( أو أي وزير آخر يحدد من بين الوزراء ) ، وليس رئيس مجلس إدارة هذه المؤسسة .

( نقوى ٧٦٣ في ١٤/٩/١٩٦٤ )

## ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم ( ٥٧٧ )

### المبدأ :

القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها — المادة الثانية من هذا القانون — نصها على أن تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار إليها فى المادة السابقة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما ينبعها من شركات وجمعيات تعاونية .. — تحديد معيار تبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة فى تطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه — هذا القانون أخذ بنفس المعيار الذى أخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسة العامة لاى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

### ملخص الفتوى :

من حيث ان ادارة الفتوى لوزارة النقل كانت قد أبدت فى كتابها المؤرخ ١٩٦٩/٧/٢٧ أن الجمعيات التعاونية للنقل بالسيارات التى تساهم المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى فى رأسمالها بمقدار ٢٥% منه ولم يصدر قرار جمهورى باعتبارها من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة المذكورة لا تخضع لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه ، وتبدى وزارة النقل ان القانون رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مراقبة حسابات المؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها كان ينص فى مادته الأولى على سريان أحكامه على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى التى يكون من أغراضها إنشاء وتأسيس شركات مساهمة أو الاكتتاب فيها وعلى الشركات العامة التى تساهم فيها هذه المؤسسات بنسبة ٢٥% فكثر ، وقد استبدل بهذا القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ الذى نص فى

مادته الثانية على أن ينشأ لكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ، ويخلص من المقابلة بين النصين المشار إليهما أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ أضاف إلى الجهات التي تباثّر مزاينة الحسابات اختصاصاتها في شأنها الجمعيات التعاونية وذلك لأن قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ الذي كان معمولاً به وقتئذ كان ينص في المادة ١٣ منه على أن للمؤسسة في سبيل تحقيق أغراضها إنشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بفردتها أو مع شريك أو شركاء آخرين ولذلك كلن من الطبيعي أن ينص القانون ٤٤ لسنة ١٩٦٥ على سريان أحكامه على الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، ونظرا لاشتراك المؤسسة المصرية العامة للنفط الداخلي في رأسمال الجمعيات التعاونية للنقل ، فإن هذه الجمعيات تخضع لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه .

ومن حيث أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت النابعة لها ، ينص في مادته الأولى على أن « يسرى هذا القانون على جميع المؤسسات العامة والهيئات العامة التي تباثّر نشاطا اقتصاديا ، ويحدد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ، بقرار منه ، المؤسسات العامة والهيئات العامة التي ينشأ بكل منها إدارة لمراقبة الحسابات » وينص في مادته الثانية على أن « تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار إليها في المادة السابقة إدارة تختص بمزاينة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ونحصر ميزانياتها وبرآكرها المالية وحساباتها الختامية . » .

ومن حيث أنه يستفاد من النصين سالفى الذكر أن إدارة مراقبة الحسابات في المؤسسة العامة تباثّر اختصاصها بالنسبة لما يتبعها من جمعيات تعاونية ، ومن ثم يلزم تحديد معيار لتبعية الجمعيات التعاونية للنقل المشار إليها .

ومن حيث أنه يتعين بإدءى ذى بدء استبعاد معيار الإشراف العام المقرر للجهة الإدارية المختصة فى المادتين ٣٥ و ٣٦ من قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، لأن هذا المعيار يؤدى الى نعيمة الجمعيات التعاونية المملوكة للأفراد كلية الى المؤسسات العامة او الجهة الادارية المختصة التى تشرف عليها وهو قول لا سند له من القانون .

ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن المؤسسات العامة وهو القانون النافذ وقت صدور القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه يتضح ان المادة ١٢ منه نصت على أن « تقوم كل مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وتولى الإشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها » وان المادة ١٣ نصت على أن « للمؤسسات العامة فى سبيل تحقيق اغراضها أن تتبع الوسائل اللازمة لذلك ولها على الأخص ( أ ) انشاء شركات مساهمة او جمعيات تعاونية بملفدها او مع شركاء آخرين » ونصت المادة ١٥ على أن « يتكون رأسمال المؤسسة من ( أ ) انصبة الدولة فى رؤوس أموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت » .

ومن حيث أنه يبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ سالفة الذكر ان للمؤسسة العامة ان تنشئ لتحقيق اغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص أى شرط لتحقيق تلك التبعية بل يكفى تلك المؤسسة العامة لأى حصة فى رأسمال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ومادام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدر فى ظل العمل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ وردد فى مادته الثانية نفس عبارات القانون الآخر الخاصة بالتبعية فإنه يخلص من ذلك ان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ اخذ بنفس المعيار الذى اخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسات العامة لأى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .



ومن حيث أنه لا يغير، ما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وأخذه في التسمية بمفاهيم جديدة لأن إرادة مشرع القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدرت وتحديث منذ صدورهما على النحو الذي صدرت به .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان ادارة مراقبة الحسابات بالمؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلي تختص بمراجعة حسابات الجمعيات التعاونية للنقل المشار اليها التي اشتركت المؤسسة المذكورة في رأسمالها وذلك عملاً بحكم المادة الثانية من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ .

( نقوى ٧٥٠ في ١٦/٦/١٩٧٠ )

ثالثاً : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات  
التعاونية الانتاجية :

قامعة رقم ( ٥٧٨ )

المبدأ :

يجرى توزيع النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية بأن يؤول نصفها  
الى صناديق المساعدات بعمليات الشئون الاجتماعية الاقلية ويقسم  
النصف المتبقى فيما بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى -  
اساس ذلك - المادة ٥٦ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بالتعاون  
الانتاجى .

ملخص القنوى :

ان قانون التعاون التعاون الانتاجى رقم ١٩٧٥/١١٠ قضى فى المادة  
٥١ بتخصيص ١٥% من الفائض الناتج عن نشاط الجمعية للخدمات  
الاجتماعية وقضى فى المادة ٥٦ بأن يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلثي  
ذلك النسبة فى منطقة الجمعية وبأن يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى  
الانتاجى المركزى صرف باقى هذه الحصيلة على مستوى الجمهورية ،  
وبتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٦ عمل بقانون الضمان الاجتماعى رقم ١٩٧٧/٣٠  
الذى قضى فى المادة ٢٤ بإنشاء صندوق للمساعدات بعمليات الشئون  
الاجتماعية الاقلية وأدخل فى موارده ٥٠% من النسبة المقررة لحساب  
الخدمات الاجتماعية من فائض أرباح الجمعيات التعاونية .

وبناء على ذلك فان النسبة المخصصة من فائض الجمعيات التعاونية  
الانتاجية للخدمات الاجتماعية يجرى توزيعها بحيث يؤول نصفها الى  
صناديق المساعدات بعمليات الشئون الاجتماعية الاقلية ، ويتسم  
النصف المتبقى فيها بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى  
فتستحق الجمعية ثلثيه ، بينما يستحق الاتحاد الثلث .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى ايلولة  
نصف النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية من نقاش الجمعيات التعاونية  
الانتاجية الى مناديق المساعدات المخر اليها ، وتوزيع النصف المتبقى  
فيما بين الجمعية والاتحاد التعاونى على أساس الثلثين للجمعية  
والثلث للاتحاد .

( ملف ٦٥/٢/٢٢ - جلسة ١٩٨١/١٢/١٦ )

رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية :

( ١ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التمتين فيها :

قاعدة رقم ( ٥٧٩ )

المبدأ :

القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن عدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التمتين فيها - عدم سريته على العاملين في الجمعيات - لو أراد المشرع - في ذلك نص عليه في القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ لم يحظر الجمع الا بين المعاش ومرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة ، ولم يشر الى مثل الجمعية التعاونية محل البحث ، ومن ثم فان الحظر المذكور لا يمتد الى العاملين في هذه الجمعية ، اذ انه قيد على حق الأشخاص الذين يستحقون معاشا من الحكومة او المؤسسات العامة ، في الجمع بين معاشهم وما يتقاضونه مقابل عملهم في الشركات وفق ما تقرره قوانين المعاشات العاملين بها ، ويوصف هذا الحظر قيده فاته لا يجوز التوسع فيه ، او التماس عليه ازاء صريح نص القانون ، بل يتعين قصره على ما ورد في هذا النص فلا يسرى الا على الشركات التي تساهم فيها الدولة .

وما يؤكد هذا النظر ان المشرع لو اراد بسط الحظر المذكور على العاملين في مثل الجمعية المشار اليها لنص على ذلك صراحة في القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ او في قانون لاحق ، على غرار ما فعل عندما اراد تطبيق احكام لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، على العاملين بالجمعيات

التعاونية التي تساهم فيها الدولة ، اذ صدر بذلك قرار رئيس الجمهورية  
رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى عدم سريان احكام القانون  
رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعية التعاونية للكساء الشعبي  
بالمحلة الكبرى .

( ملف ٨٥/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٥/١٠/٦ )

(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لأعانة غلاء المعيشة :

قاعدة رقم ( ٥٨٠ )

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة - سريان أحكام هذه اللائحة على العاملين بالجمعيات التعاونية التي كانت قائمة في ١٩٦٣/١٠/٢ - أثر ذلك - عدم استحقاق العامل اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذي ورث به في ١٩٦٤/١١/١٢

ملخص الفتوى :

من حيث أن السيد / ..... سكرتير مجلس إدارة شركة الأهرام للمجمعات الاستهلاكية تقدم بطلب لوضع فيه أنه عين بالجمعية التعاونية المركزية بتاريخ ١٩٦٢/٢/٢٦ ورزق بمولوده الأول في ١٩٦٤/١١/١٢ ومن ثم طالب بصرف اعانة غلاء المعيشة المستحقة له من هذا المولود تأسيسا على أن لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ - والتي تضمنت إلغاء اعانة غلاء المعيشة - لم تسر على العاملين بالجمعية المذكورة إلا بمقتضى قرار وزير التكوين رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٤ الصادر في ١٩٦٤/١١/١٢ .

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت على أن تسري أحكام النظام المرافق على جميع العاملين في الشركات التي تتبع المؤسسات العامة كما تسري أحكام هذا النظام على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر باخضاعها لأحكامه قرار من رئيس الجمهورية .

وواضح من هذا النص ان سريان احكام اللائحة المشار اليها على  
الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة مفوض بصيغ قرار من  
رئيس الجمهورية باخضاعها لتلك الاحكام .

ومن حيث انه تنفيذا لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٦  
لسنة ١٩٦٣ نقض في المادة الاولى منه بان تسري احكام لائحة نظام  
العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس  
الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية  
التي تساهم فيها الدولة . ونص في المادة الثانية على العمل به من  
تاريخ نشره . .

ومن حيث ان هذا القرار قد نشر في ٣ من اكتوبر سنة ١٩٦٢  
من ثم يكون العاملون بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة  
— ومن بينها الجمعية التعاونية المركزية — قد خضعوا لاحكام لائحة  
نظام العاملين بالشركات اعتبارا من هذا التاريخ .

غير انه صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤  
لسنة ١٩٦٤ الذي قضى في مادته الاولى بان يستبدل بنص المادة ١ من  
القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه النص الآتي :  
« تسري احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة  
الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على  
العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر  
بتحديدها قرار من الوزير المختص » . ونص في مادته الثانية على نشره  
بالجريدة الرسمية . وقد تم هذا النشر في ٢٨ من يوليو سنة ١٩٦٤ .

وقد اصدر وزير التكوين في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ قراره  
رقم ٣٨٠ بسريان اللائحة امانة الذكر على العاملين بالجمعية التعاونية  
( عمر أفندي والجمعية التعاونية الاستهلاكية المركزية ) .





( ج ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنزابة الادارية  
والمحاكمات التأديبية :

قاعدة رقم ( ٥٨١ )

المبدأ :

مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النزابة الادارية والمحاكمات التأديبية طبقا لاحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ — شرطه ان يكونوا من العاملين بالجمعيات التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية طبقا للبند ٢ من المادة الاولى من القانون الاخير — القول بامتداد رقابة النزابة الادارية الى الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها او تملكها نسبة مئوية من رأسمالها استنادا الى فكرة المصلحة العامة — لا محل له ازاء صراحة النص الذي يستلزم صدور قرار جمهوري .

ملخص الفتوى :

ان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان احكام قانون النزابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة الذي عمل به من تاريخ نشره في ١٧ من يناير سنة ١٩٥٩ قد اشار في ديباجته الى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الاحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة والقوانين المعدلة له ، وكذا الى القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة له ونص في المادة الاولى منه على انه : « مع عدم الاخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة ومحص الشكاوى والتحقيق تسري احكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على :

( ١ ) موظفي المؤسسات والهيئات العامة  
( م — ٧٤ — ج ١٢ )

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

( ٢ ) موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية .

( ٣ ) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح » .

ويؤخذ من نص المادة الأولى أنه ذكر أنها جعلت الأصل خفوع العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة لأحكام قانون النيابة الإدارية وأجازت لرئيس الجمهورية استثناء بعضها من تطبيق أحكام هذا القانون ، كما أخضعت العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس الجمهورية لأحكام القانون المذكور كذلك قضت بمريلين أحكام القانون ذاته على العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو التي تضمن لها حدا أدنى من الأرباح ووضح من هذا النص أن قصد الشارع تد ائجه الى الاعتداد بالشكل القانوني للمنشأة وأنه فرق في خصوص ما تقدم بين حالات العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة والعاملين بالشركات التي تساهم فيها الدولة أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح فإلحق النص بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العامة ثم رخص لرئيس الجمهورية في الاستثناء من هذا الأصل بأن خوله سلطة استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة من تطبيق قانون النيابة الإدارية وحدد بالنسبة الى الجمعيات والهيئات الخاصة من يملك أخضاعها لأحكام قانون النيابة الإدارية فنص على أن رئيس الجمهورية يصدر قرارا بتحديد ما يخضع منها لأحكام هذا القانون وهذه السلطة المخولة لرئيس الجمهورية منوطة به وحده يعملها بما يترأى له بحققا للمصالح العام أو لحكمة خاصة يقدرها هو بما له من سلطة في هذا الشأن بحيث يكون خفوع الجمعيات والهيئات الخاصة للقانون المذكور

رهننا بصعود الفرار المشار اليه . والقول بأن رقبة النيابة الادارية تمتد الى هذه الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها او تملكها نسبة مئوية من رأسمالها بحد لا يقل عن ٢٥٪ من رأس المال استنادا الى فكرة المصلحة العامة انما ينطوى على اهدار لمصريح النص وانكار لسلطة رئيس الجمهورية المخولة له قانونا في هذا الخصوص بما يجعل النص نافذة ويعطل حكمه .

لذلك انتهى الرأى الى أن الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع المابلون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكلات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند (٢) من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف. الفكر .

( ملك ١٥/٢/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٢/٢ )

### قاعدة رقم ( ٥٨٢ )

#### المبدأ :

المابلون بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تطبق عليهم احكام القرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتمديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكلات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

#### ملخص الفتوى :

سبق أن انتهت الجمعية العمومية بجلسة ٢ من مارس سنة ١٩٦٦ الى ان الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع المابلون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكلات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ : ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار

قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وتضمن المادة الرابعة منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات المسماة ، فائتر تبعاً لذلك مدى خضوع الجمعيات التعاونية التي تعتبر وحدات اقتصادية تابعة لمؤسسة عامة لقانون النيابة الإدارية ، وأصدرت إدارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الإدارية مذكرة انتهت فيها إلى عدم خضوع الجمعيات التعاونية المذكورة لقانون النيابة الإدارية ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بخضاعها لهذا القانون .

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ تقضى بأنه مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف في الرقابة ونحصر الشكوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٢ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على « ١ » . . . « ٢ » موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية . ويخلص من حكم هذه المادة أن الأصل عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليها في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والاستثناء هو أن يخضع لهذه الأحكام العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية ، ومن المسلم أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع في تفسيره . ولذلك لا يخضع العاملون بالجمعيات لأحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية إلا إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية بخضاعها لأحكامه ، سواء في ذلك الجمعيات التعاونية وغير التعاونية والجمعيات الخاصة والجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التابعة للقطاع العام .

ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، ونصه في المادة ٧ من مواد الإصدار على أن « لرئيس الجمهورية أن يصدر قراراً بتنظيم جميع أوضاع العاملين في المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها » وكذلك صدور قرار رئيس الجمهورية المشار إليه في المادة المفكورة وهو

القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ وتضمنه المواد ٦٠ و ٦٢ و ٦٣ و ٦٨ منه وهى المواد التى تحكم تاديب العاملين بالقطاع العام ومن بينهم العاملين فى الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة . وكيفية التظلم من القرارات التأديبية وكيفية إحالتهم الى المحكمة التأديبية واحوال الطعن فى احكام هذه المحكمة - ذلك ان اعمال هذه النصوص لا يعنى بالضرورة خضوع هؤلاء العاملين لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية وانما هو تطبيق لنصوص وردت فى نظام تاديبى خاص بطائفة من العاملين بالجمعيات التعاونية ، وسواء اتفقت هذه النصوص مع احكام قانون النيابة الادارية او اختلف معه ، فانها تطبق فى الحدود التى وردت فيها ولا يصح تفسيرها على انها خضوع لقانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد حدد الاداة التى يتم بها هذا الخضوع بالنسبة للعاملين بالجمعيات .

ومن حيث انه وان كانت الجمعيات التعاونية التى تتبع مؤسسات عامة تعتبر من الوحدات الاقتصادية التى يسرى عليها نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الا ان سريان هذا النظام على العاملين بهذه الجمعيات لا يعنى بالضرورة خضوعهم لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية لان منطلق هذا الخضوع هو انطباق حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على هذه الفئة ، ذلك ان لكل من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ مجله الخاص ولا يحول اعمال حكم ايها دون اعمال حكم الآخر .

ومن حيث ان الاساس الذى استندت اليه فتوى الجمعية العمومية السابقة من ضرورة استصدار قرار جمهورى لخضوع احدى الجمعيات التعاونية لقانون النيابة الادارية وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ما زال قائما بعد صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة والثالثة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام المعدلة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المعلمين بالجمعيات  
التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم أحكام القرار الجمهوري  
رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لأحكام قانون النيابة الإدارية  
والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ إلا إذا صدر بذلك قرار من  
رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

( ملف ١٣٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٦/٢ )

### خامسا - اعماءات من الضرائب والرسوم :

قاعدة رقم ( ٥٨٢ )

#### المبدأ :

شروط اعماء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المشار اليها في القرار الجمهوري بقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ - ان تبلغ معاملات اعضاء الجمعية ٥١٪ على الاقل من مجموع معاملاتها وان تنفذ الجمعية ٥٠٪ على الاقل من برنامجها السنوى - الاكتفاء في جمعية الاستهلاك بالشروط الاول دون الثانى .

#### ملخص الفتوى :

حدثت المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعماء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، الضرائب والرسوم التى تعطى الجمعيات التعاونية من سدادها ، واشترطت للتمتع بهذا الاعفاء ان تبلغ معاملات اعضائها ٥١٪ على الاقل من برنامجها السنوى متى توافر في الجمعية الاستهلاكية الشروط الاول من هذين الشرطين وتوافر في الجمعية الانتاجية الشرطان مما استلقت الجمعية الاعفاء المنصوص عليه في القانون وتقدير مدى توافر هذين الشرطين أو احدىها بحسب الجمعية التعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وثبوتها الى الجهة الادارية المختصة .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان الجمعيات التعاونية التى تنشئها المؤسسات التعاونية وفقا لاحكام القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بناء على الحق المخول لها بالقانون ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ تتمتع بالاعفاءات المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ متى توافر فيها الشرطان المنصوص عليها في عجز المادة بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

وتوافر هذين الشرطين أو احدىها بحسب الاحوال في كل جمعية تعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وتقرير ثبوتها الى الجهة الادارية المختصة .

( فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤ )

قاعدة رقم ( ٥٨٤ )

المبدأ :

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ - نص المادة الاولى منه على اعفاء الجمعيات التعاونية للثروة المالية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف أنواعها من الرسوم الجبركية المفروضة على ما تستورده وأن يصدر قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية - هذا الاعفاء مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوي ولا ينصرف الى ما تستورده لعضائها - أساس ذلك : انه لا يجوز تطبيق الاحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساهمين فيها الا فيما يتعلق بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص مريع في القانون للجمعية ذاتها كشخص معنوي .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ تنص على ان « تتمتع الجمعيات التعاونية المؤلفة طبقا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية بالمزايا الآتية : (٦) مكرر : تعطى الجمعيات التعاونية للثروة المالية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف أنواعها من الرسوم الجبركية المفروضة على ما تستورده من ادوات ومعدات ومهمات وماكينات وآلات لازمة لنشاطها على ان يصدر بتحديد ما تقرر من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية » .

ومفاد ذلك ان المشرع قد قضى باعفاء الجمعيات التعاونية للثروة المالية من أداء الرسوم الجبركية المقررة على ما تستورده من آلات وادوات بشرط ان تكون لازمة لممارسة نشاطها ، وعليه فان استمرار الاعفاء يكون منوطا باستمرار تلك الجمعية للاشياء المستوردة اذ بذلك يتحقق شرط الاعفاء



وبثبت لزوم تلك الاشياء لممارسة نشاط الجمعية . ومن ثم فإن الآلات التي تستوردها الجمعية لحساب أعضائها أو لبيعها لهم أو توزيعها عليهم لا تمنع بالأعفاء من الرسوم الجبركية المنصوص عليها بالبند (٦) مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ وأنا يستحق عليها الرسوم الجبركية بحسب حالتها عند تملكهم لها ، ولا يغير من ذلك أن يكون هذا التوزيع أو التملك داخلا في أغراض الجمعية لأن تملك الأعضاء للأشياء المستوردة يخرجها عن نطاق ملكية الجمعية فتصبح غير لازمة لممارسة نشاط الجمعية ذاتها وإن أصبحت لازمة لممارسة نشاط أعضائها ، ولا يجوز الخلط في هذا الصدد بين الجمعية كشخص اعتباري وبين أعضائها كشخص طبيعيين ليكون أسهمها لأن اكتساب الجمعية للأشخاص الاعتبارية يؤدي بالضرورة إلى استقلالها عن أعضائها وبالتالي فإنه لا يجوز تطبيق الأحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساهمين فيها خاصة ما تعلق منها بالحقوق المالية والأزاياء المقررة بنص صريح في القانون للجمعية ذاتها كشخص معنوي . ولا سبيل للقول بانتقال الإعفاء المقرر للجمعية إلى أعضائها بحجة أن تسجيل ممارستهم لأعمالهم يعد غرضا من أغراض الجمعية كما لا يجوز بد الإعفاء اليهم عن طريق القياس استنادا لوحدة المجال الذي يمارس فيه نشاط الجمعية ونشاط أعضائها ذلك لأن المشرع قرر الإعفاء كميزة لشخص اعتباري ذي صفة معينة ولم يقره للسلعة أو للالة المستوردة ومن ثم فإنه لا ينتقل بانتقال ملكية السلعة وأنها يسقط بخروجها من ملك من تقرر لصالحه الإعفاء وبالمثل فإن وحدة مجال النشاط ليس من شأنها أن تؤدي إلى بد الإعفاء إلى كل من يمارسه عن طريق القياس لأن تقسيم النص عن طريق القياس أمر غير جائز في نطاق النصوص المالية ومن ثم يتعين أن يقرر حكم البند السادس مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ بقدره فيقتصر تطبيقه على ما تستورده الجمعية التعاونية لحسابها ولا يمتد إلى ما تستورده لحساب أعضائها أو ما تقوم بتوزيعه عليهم ، وبناء على ذلك فإن مصلحة الجمارك تكون قد أصحلت القانون أملا صحيحا بطلباتها الجمعية التعاونية للثروة المقتية بلذاذ الرسوم الجبركية على ما تستورده من آلات ومهمات لتوزيعها على أعضائها .

وغنى عن البيان انه لما كتبت الجمعيات التعاونية للثروة المائية من الجمعيات التى يكونها صغار المنتجين من الصيادين بقصد خفض نفقات الانتاج وتحسين ظروف التوزيع بآياتها تعد من الجمعيات المهنية وبالتالي تخضع لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ سالف البيان ولا تخضع لاحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن التعاون الانتاجى الذى لا يخلط سوى الجمعيات التعاونية الانتاجية التى يكونها العمال برأس مال خاص يندمجونه مع مراولة الانتاج بانفسهم وتحمل مخاطره .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى القنوى والتشريع الى ان الامضاء من الرسوم الجبركية المنصوص عليه بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كتنفخص مهنوى ولا ينصرف الى ما تبعية لأعضائها .

( ملف ٨/٢/٧٠ - جلسة ١٩٨٠/٥/٢٨ )

### قائمة رقم ( ٥٨٥ )

#### المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ تقضى باعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من الضرائب الجبركية والرسوم الاحصائى الجبركى ورسم الاستيرك والرسوم الإضافية وجميع الضرائب والرسوم والموائد التى تستحق بمناصفة دخول الضامة بالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هزم الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المنشر اليها - هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر - اثر ذلك سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده هذه الجمعيات رهين بان يكون من جنس ما حدده النص مع تحقق مناط الاعفاء بشأته وهو



ولما كلفت السلع التي استوردتها الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها ، فإن الجمعية تتمتع بالأعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية الجمعية التعاونية الانتاجية للانشاء والتعمير بمحافضة بنى سويف فى التمتع بالأعفاء المنصوص عليه فى المادة «٤٠» من قانون التعاون الانتاجى الصادرة بالقانون رقم ١٠ السنة ١٩٧٥ بالنسبة لخلاطى الخرسانة والهزازين الميكانيكيين وسيارات النقل وسيارة الركوب التى استوردتها للزومها لنشاطها .

( ملف ٧٢١/٢/٢٢ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠ )

سائسا - تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من  
الحكومة :

قامسدة رقم ( ٥٨٦ )

المبدأ :

الجمعيات التعاونية - تمتع بمشترياتها من مصالح الحكومة بتخفيض  
طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ولاحكام القانون رقم ٥١ لسنة  
١٩٦٩ - مشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية تخضع لذات الخفض .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات  
التعاونية من بعض الضرائب والرسوم تنص على ان « تمتع الجمعيات  
التعاونية المؤلفة طبقا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات  
التعاونية بالمزايا الآتية :

١ - تمنح تخفيضا قدره ٥% على الاقل من اثمان البذور والاسمدة  
وغير ذلك من السلع التي تشتريها من مصالح الحكومة او من بنك التسليف  
الزراعى والتعاونى لمنفعة اعضائها شخصا »

وتنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات  
التعاونية الزراعية على ان « تمتع الجمعيات التعاونية الزراعية بالمزايا  
الآتية : ١ - . . . . .

٢ - . . . . .

٣ - تمنح تخفيضا مقداره ٥% ( خمسة في الملة ) على الاقل من  
اثمان البذور والتكوى والاسمدة والمبيدات والكيماويات ومستلزمات الانتاج  
والعصوات اللازمة للزراعة وغير ذلك من السلع اللازمة لنشاطها التي تحصل  
عليها من الحكومة او المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها  
او من المؤسسة المصرية العامة للتأمين الزراعى والتعاونى ويجوز بقرار  
من الوزير المختص زيادة هذه النسبة طبقا للسياسة العامة للدولة » .

ومن حيث أن المسألة الأولى من القانون رقم ٢٩٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية تنص على أن « تنشأ مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية ».

ونظرا إلى أن الرأي جرى بأن الهيئة العامة إما أن تكون مصلحة حكومية رأيت الدولة إدارتها من طريق الهيئة العامة للخروج بالمرق من الروتين الحكومي وإما أن تنشئها الدولة بداءة لإدارة مرق من مرائق الخدشات العامة ، وهى فى الحالين وثيقة الصلة بالحكومة وتتمتع بشخصية اعتبارية مما يدير مرفعا يقوم على مصلحة أو خدمة عامة ولها ميزانية خاصة تعد على نمط ميزانية التولية وتلحق بالجهة الإدارية التابعة لها ، ومن ثم تندرج الهيئات العامة فى مدلول لفظ مصالح الحكومة المنصوص عليها فى القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ وفى مدلول لفظ الحكومة المنصوص عليه فى القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار إليها .

ومن حيث أنه — تأسيسا على ما تقدم — فإن الهيئة الزراعية المصرية تدخل فى مدلول لفظ الحكومة الوارد فى القانونين سالفى الذكر ولا يغير من ذلك استنفاد الهيئة المذكورة إلى أن نشاطاتها لا تتناول أعمالا تجارية مثل المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها طالما أن الحكومة ذاتها لا تتناول مثل هذه الأعمال ومع ذلك تخضع مبيعاتها للخفض المنصوص عليه فى هذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن الجمعيات التعاونية الزراعية تتلبد من الخفض المنصوص عليه فى كل من القانونين رقمى ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ و ٥١ لسنة ١٩٦٩ بالنسبة لمشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية .

## الفصل السادس

### جمعيات تعاونية متنوعة

أولاً — جمعيات تعاونية تعليمية ( المعاهد القومية ) :

قاعدة رقم ( ٥٨٧ )

إبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل أنه طالما ثبت أن المنشأة نائمة يظل عقد الاستخدام قائماً دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهى إلا إذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة الإغلاق النهائى المرخص به من الجهة المختصة أو نتيجة التصفية — إثر ذلك لن العامل لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحية العامل عن عمله — تطبيق — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة تتأثر بنشاطها رقم تغير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم الى جمعيات تعاونية تعليمية — بقاء عقود الاستخدام الجارية من الجمعية التعاونية السابقة والعاملين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بما يرتبط بها أو يعمل فيها أو يكملها من اتفاقات .»

ملخص الفتوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث ، أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين من تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

وبناءً على هذا النص انه طالما بقيت المنشأة قائمة ظل عقد الاستخدام قائماً دون اعتبار لتغير صاحبها عند انتقالها من شخص الى آخر — ايضاً

كان شخصه — على حد سواء فلا يستطيع العامل ترك العمل إذا تعمر صاحب المنشأة ولا اعتبر مستقلاً بها يترتب على ذلك من نتائج نص عليها قانون العمل كما لا يستطيع صاحب العمل تجديد ترقية العامل عن عمله بدعوى تغير صاحب المنشأة ولا ينتهى عند العمل إلا إذا انحسر عن المنشأة كيانتها ومقوماتها نتيجة الاغلاق النهائى المرخص به من الجهة المختصة او نتيجة التصفية . وغنى عن البيان ان التصفية فى هذه الحالة انها تنصرف الى الكيان المسمى للمنشأة باعتبارها قائمة بالمشروع الذى انشئت من أجله ولا تنصرف الى صاحب المنشأة اذ قد تصفى الشركة التى تملك منشأة — او أكثر — وتباع المنشأة ضمن إجراءات التصفية الى شخص آخر دون ان تفقد مقوماتها وكيانها وعندئذ يبقى عقد العمل قائماً مع المشتري .

ومن حيث ان المعاهد القومية كانت فى الاصل مجموعة من المدارس الخاصة المملوكة لوزارة التربية والتعليم والتى آلت ملكيتها اليها بصريق الشراء من الحراسة على أموال الرعايا البريطانيين أو الفرنسيين أو بقتضى اتفاقيات التعميض بين مصر وكل من بريطانيا وفرنسا ثم انشئت عام ١٩٥٧ شركة مساهمة مصرية اشترت هذه المدارس من الوزارة وظلت المدارس تباشر نشاطها غير ان الشركة عجزت عن الوفاء ببلاتن. ثمن المدارس المبيعة فقررت جميعتها العمومية حلها وتصفية الشركة واستقرت الوزارة هذه المدارس منها ، ويتاريخ ١٩٦٨/٥/٢٨ — تأسست الجمعية التعاونية للمعاهد القومية طبقاً لاحكام قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وقانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وبلشرت هذه الجمعية نشاطها التعليمى الذى أسست من أجله عن طريق المدارس سالفه الذكر. ويتاريخ ١٩٧٢/١١/١٥ أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٢ بحل الجمعية بسبب ضعف مركزها المالى وعجزها عن الاستمرار فى القيام بالعملية التعليمية التى أسست من أجلها ونصت المسادة الاولى من هذا القرار على حل الجمعية وتخصيم الاموال الناتجة من تصفياتها لتدعيم الجمعيات التعاونية التعليمية التى حلت محلها فى ادارة المدارس القومية وكانت هذه الجمعيات قد تأسست سنة ١٩٧٢ على ان تتولى كل منها ادارة مدارس المعاهد القومية .



ومن حيث أن المستفاد لما تقدم أن مدارس المعاهد القومية ظلت قائمة رغم تغير صاحبها من شركة مساهمة إلى جمعية تعاونية تعليمية إلى جمعيات تعاونية تعليمية وأنها لا تزال تباشر العملية التعليمية في التعليم الخاص وفي ذات المهام الملوكة لوزارة التربية والتعليم ومن ثم ضمان حقوق الاستخدام المبرمة بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعمالين فيها تظل سارية بعد إنشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بما يرتبط بها أو يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات مثل عقد الصلح الذي الحق بحضور جلسة ١٩٧٢/٢/٢٢ أمام هيئة التحكيم وبمحكمة استئناف القاهرة وأصبح له قوة السند التنفيذي ولا يجوز للجمعيات الجديدة التطل من هذه العقود والاتفاقات على نحو أو آخر إلا برضاء العمالين فيها .

فهذه الأسباب انتهى رأى الجمعية إلى التزام الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد القومية بتنفيذ ما ورد بعقد الصلح المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة وبين اللجان النقابية للعمالين فيها وبالتالي أمثال القواعد الواردة في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على هؤلاء العمالين .

( ملك ٧٦٢/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٨/١١/١ )

قاعدة رقم ( ٥٨٨ )

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل أنه طالما ثبت أن المنشأة قائمة بظل عقد الاستخدام قلما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهي إلا إذا انحصر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق النهائي - أو ذلك - أن العامل لا يستطيع ترك العمل لتغيير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تحية العامل من عمله - استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة بتأثير نشاطها رغم تغير صاحبها من شركة مساهمة إلى جمعية تعاونية تعليمية ثم جمعيات تعاونية تعليمية - يقسم ( م - ٧٥ - ج ١٢ )

مقد الاستخدام المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعاملين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعليمية الجديدة — بما يرتبط بها أو يعدل فيها أو يكملها بن اتفاقات — تطبيق — افادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ — أساس ذلك — عقد الصلح الذى استعار احكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة وجعلها جزأ لا يتجزأ من عقود العمل .

#### ملخص الفتاوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو ادماجها فى غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، وفيما عدا حالات التصفية والاملاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يعق عقد استخدام عمال المنشأة بائنا ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع صاحب الأعمال السابقين من تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ولما كانت الحكمة من هذا النص هى رعاية العمال بعدم فسخ عقود استخدامهم بمجرد تغير شخص صاحب العمل لأى سبب من الاسباب طالما استمرت المنشأة فى مباشرة نشاطها ، وكانت العلة فى انهاء تلك العقود هى حالات التصفية والاملاس والاغلاق النهائى هى توقف المنشأة عن ممارسة نشاطها فانه ان لم يترتب على أى منها توقف النشاط فان عقود العمل تظل قائمة ومنتجة لاثرائها فى مواجهة رب العمل الجديد لتخليص العلة التى من اجلها قرر المشرع انهاء تلك العقود .

وتطبيقاً لما تقدم فلما كانت تصفية الجمعية التعاونية التعليمية للمدارس القومية لم يترتب عليها توقف نشاط مدارسها بل اقتصر الامر على انتقال ادارة هذه المدارس ولوالبها من هذه الجمعية الى الجمعيات التعاونية التى حلت محلها وفقاً لصريح نص المادة الاولى من قرار وزير

التربية والتعليم رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٣ ، فإن عقود استخدام العاملين بتلك المدارس وعقد الصلح الملحق بها تسرى في مواجهة الجمعيات الجديدة فتلزم بتطبيق الاحكام التي يخضع لها العاملون المدنيون بالدولة على العاملين بمدارسها بما في ذلك احكام قانوني الرسوب والاصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ ولا يغير من ذلك الاسباب التي استندت اليها الوزارة في طلب اعادة النظر في الفتوى الصادرة بجلسته ١٩٧٨/١١/١ ذلك لانه ولئن كفلت تلك الجمعيات لا تعد خلفا ماها للجمعية المنحلة فانها تحل محلها في حدود ما ال اليها من مدارس واموال ناتجة عن التصفية يقتصى قرار السيد وزير التربية والتعليم على تلنحو السالف بيانه كما وان اعادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانوني الرسوب والاصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ رغم انهم ليسوا من عداد المخاطبين باحكامها يرجع الى عقد الصلح ذاته الذي استمار احكام قوانين العاملين بالدولة المتعلقة بالدرجة والمرتب والوظيفة والبالوة وجعلها جزاء لا يتجزأ من عقود العمل فتدت بذلك طبيعتها القانونية وتحولت الى نصوص اتفاقية مصدرها العقد وليس القانون ومن ثم فان تلك الاحكام من قوانين العاملين المدنيين بالدولة تكون هي الواجبة التطبيق دون غيرها من الاحكام المتعاقبة المطبقة على العاملين في القطاع الخاص ، وبذلك تظني خطة الجمع بين مزايي القوانين

ولما كان اختصاص الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع في الاعتماد يلف عقد حد ابداء الرأي ذاته لا ينال من صحة ما يصدر عنها باعتباره التفسير السليم لحكم القانون اذمااء الجهة الادارية المشرفة على تلك الجمعيات بانها لن تتمكن من تنفيذ الفتوى التي صدرت بناء على طلبها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع الى تنيد فتواها الصادرة بجلسته ١٩٧٨/١١/١ .

( ملف ٧٦٤/٤٢٨٦ - جلسته ١٩٧٩/١٢/١٢ )

ثانياً — الجمعيات التعاونية لبناء المساكن :

قاعدة رقم ( ٥٨٩ )

المبدأ :

الجمعيات تعاونية لبناء المساكن — التصرفات الصادرة من أعضائها إلى غير أعضاء فيها يبيع الأراضي السابق بيئها لهم من الجمعية — العبرة في جواز شهرها أو عدمه هو بما نص عليه في العقد الصادر من الجمعية إن هو عضو فيها — تضمن هذا العقد « انذى تم شهره » شرطنا صريحاً بإتباع من التصرف في العقار المبيع مدة موقوتة — أثره — وجوب امتناع مصلحة الشهر العقاري عن شهر تصرفات العضو في هذا العقار ما لم يجعل على حكم بإبطال الشرط من الجهة القضائية المختصة — عدم تضمنين العقد مثل هذا الشرط أو تضمينه شرطاً بذلك غير موقوف — أثره عدم جواز امتناع مصلحة الشهر العقاري من شهر تصرفات عضو الجمعية — لا يعتبر شرطاً يمنع العضو من التصرف مجرد الإحالة في العقد الصادر له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم إلحاق هذا النظام بالعقد وشهره معه .

ملخص الفتوى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مائة بالنسبة لشهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لهم والتي هي سند ملكيتهم للمقاررات المراد التصرف فيها من شروط تمنعهم من التصرف في المقاررات المبيعة لهم أو تنقيد حقهم في التصرف .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مائة بالنسبة الى شهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لأعضاء الجمعية والتي هي سند ملكيتهم للمقاررات المراد التصرف فيها من شروط تنقيد حقهم في التصرف في هذه المقاررات .

ماذا تضمن العقد الصادر لعضو الجمعية التعاونية والذي تم شـهره  
شرطاً صريحاً يمنعه من التصرف في العقار المبيع لمدة موقوته فإن كل تصرف  
يصدر من العضو على خلاف هذا الشرط يضمن معه على مصلحة الشهر  
المقارى والتوثيق أن تمتنع من شهره ما لم يحصل صاحب الشأن على  
حكم بإبطال الشرط من الجهة القضائية المختصة .

ولا يعتبر شرطاً يمنع العضو من التصرف إلا حالة في العقد الصادر  
له على نظام الجمعية التعاونية ما تم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهره  
معه .

أما إذا لم يتضمن العقد الصادر لعضو الجمعية والذي تم شـهره  
شرطاً موقوتاً يمنعه من التصرف أو تضمن شرطاً بذلك غير موقوت فلا يحق  
لمصلحة الشهر المقارى أن تمتنع في هذه الحالة من شهر التصرف الذي  
يصدر من عضو الجمعية .

( فتوى ٤١٢ في ١٥/٤/١٩٦٧ )

### ثالثا - جمعيات تعاونية استهلاكية :

مقابلة رقم ( ٥٩٠ )

#### المقدمة :

وجود ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية - النوع الأول جمعيات تعاونية استهلاكية أنشأتها المؤسسة المصرية التعاونية الاستهلاكية وتملك كافة أسهمها - النوع الثاني جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات تساهم المؤسسة في رأس مالها مع الأفراد - النوع الثالث جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة في رأس مالها وتملك الأفراد كافة أسهمها - سريان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام التعاملين بالتطوع على الجمعيات التعاونية التي تملك المؤسسة العلية كافة أسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العامة - سريان هذا القرار أيضا على الجمعية التعاونية الأخرى التي تساهم فيها الدولة أو إحدى المؤسسات العامة والتي يسفر بتمتعها المؤسسة بصفة قراض من رئيس الجمهورية .

#### ملخص الفتوى :

ان هناك ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية هي :  
( ١ ) جمعيات تعاونية استهلاكية أنشأتها المؤسسة وتملك جميع أسهمها .

( ب ) جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات الخدمية تساهم المؤسسة في جزء من رأسمالها وتملك الأفراد باقي أسهمها .

( ج ) جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة في رأسمالها وتملك الأفراد جميع أسهمها وهذه هي الجمعيات الطائنية وجمعيات الخدمات .

ومن حيث أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل القرار رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان أحكام القرار الجمهوري رقم ٢٥٤٦

لسنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة كان ينص على أن « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بتحديثها قرار من الوزير المختص ».

ومن حيث أن المادة (٢) من مواد إصدار القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام تنص على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تهتم لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام القانون المرافق تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبنيها لمؤسسات عامة أخرى .

ومن حيث أن المادة (٣) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر به القانون ٢٢ لسنة ١٩٦٦ سلف الذكر تنص على أن « تختص المؤسسة العامة بسلطة الإشراف والرقابة والتنسيق وتنظيم الإقدام بالنسبة إلى الوحدات الاقتصادية التابعة لها دون تدخل في شؤونها ».

وتنص المادة (٤) منه على أن « تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة » .

وتنص المادة (٥) منه على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية .

ومن حيث أن المادة (١) من مواد إصدار قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠١ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام تنص على أن تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام . .  
وتنص المادة (٢) منه على أن « طغى قرارات رئيس الجمهورية ارتقام  
٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ والقرارات  
المعدلة لها كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار » .

ومن حيث أن لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات  
العامة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ما كانت تسرى  
على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة قبل العمل بالقانون رقم  
٣٢ لسنة ١٩٦٦ إلا أن صدر بذلك قرار من الوزير المختص وذلك بساء  
على القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقرار الجمهوري  
رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن الوحدات الاقتصادية التي تخضع لأحكام القانون  
رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ هي شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية التي  
يصدر قرار جمهوري بتبعيةها للمؤسسة العامة ولا يكفى لتقرير هذه التبعية  
مساهمة المؤسسة العامة في رأس مال الوحدة الاقتصادية أي كانت قيمة  
هذه المساهمة .

ويؤيد هذا النظر ما تضمنت به المادة ٣٣ من قانون المؤسسات العامة  
وشركات القطاع العام الصادر به القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من التفرقة  
بين شركات القطاع العام التي يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم  
فيها مع غيره من الأشخاص العامة وبين الشركة التي يساهم فيها شخص  
عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزءا من رأس مالها - إذ تضمنت  
باعتبار الأولى من شركات القطاع العام أما الثانية فلا تعتبر كذلك .  
١٧ إذا صدر قرار جمهوري باعتبارها شركة قطاع عام .

ومن حيث أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار  
نظام العاملين بالقطاع العام قد جعل منطوق خضوع الوحدات الاقتصادية  
لأحكامه هو تعيينها لمؤسسة عامة أي أنه يتمين صدور قرار جمهوري  
بتقرير هذه التبعية .



لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسرى على الجمعيات التعاونية التى تلك المؤسسة العامة كافة اسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العامة - كما يسرى على الجمعيات التعاونية الأخرى التى تساهم فيها الدولة أو إحدى المؤسسات العامة والتى يصدر بتسميتها المؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

( نوى ٦٢٥ نى ١٩٦٨/٦/٣٠ )

### قاعدة رقم ( ٥٩ )

#### المبدأ :

نص المادة ٩١ من قانون التعاون الاستهلاكى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ يستفاد منه أن المشرع قصد الى إعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسوم الجمركية المفترضة على الأدوات والآلات وقطع الكبار التى تستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها - التفيد الوارد بنص المادة المذكورة على سبيل التمثيل لا الحصر - يتركب على ذلك - سريان الإعفاء على ما تستورده الجمعية التعاونية من الأدوات والآلات والمعدات التى من جنس ما عده النص المنسار إليه وكان لازما لنشاطها .

#### ملخص الفتوى :

إن المادة الثانية من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ . بالمصدر قانون التعاون الاستهلاكى تنص على أن : « الجمعيات التعاونية الاستهلاكية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقا لأحكام هذا القانون من المستهلكين للسلع أو الخدمات للعمل على تحقيق مطالب أممائها اقتصاديا واجتماعيا بعقد الصلات المباشرة بين المنتج والمستهلك » .

كما تنص المادة (٩١) من ذات القانون على أن : « تجبى الجمعيات التعاونية من :

١ - . . . . .

٢ - . . . . .

٢ - الضرائب الجبركية ، والرسم الإحصائي الجبركي ، ورسم الاستيراد ، والرسم الإضافية ، وجميع الضرائب والرسم والعوائد التي تستحق بالنسبة دخول الصناعة بالنسبة لما يستورد لحسابها من الأدوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها . وتستحق هذه الضرائب والرسم على من آلت إليه ملكية السلع المشار إليها مقدرة قيمتها ونقبا لحالتها وقت التصرف » .

ومؤدى ذلك أن المشرع قصد إلى إعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسم الجبركية المقررة على الأدوات والآلات والمعدات ، وقطع الغيار التي تستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان الإعفاء الوارد في نصوص المادة (٩١) المشار إليها إنما هو على سبيل الإزالة لا الحصر ، فمن ثم فإن سريان الإعفاء بالنسبة لما تستورده الجمعيات التعاونية رهن بأن تكون من جنس ما محده النص مع تحقيق بنطاق الإعفاء بشبهه على النهج السابق بيانه .

ولما كان المبردين اللذين استوردتهما الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الأدوات والآلات والمعدات الوازنة للجنس اللازمة لنشاطها من ثم فإن الجمعية تتمتع بالإعفاء من الضرائب والرسم المقررة عليهما .

لذلك انتهى رأى الجمعية التعاونية لنفسى الفتوى والتشريع إلى أحقية الجمعية التعاونية الاستهلاكية بقوة من الضئع والإعفاء المتضمن عليه في المادة (٩١) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بأصدار قانون التعاون الاستهلاكي بالنسبة للمبردين اللذين استوردتهما لاستخدامهما في أغراضها .

## رابعاً - الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعي :

قاعدة رقم ( ٥٩٢ )

### المبدأ :

الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعي - تكتفيها - تمضي من اشخاص القانون الخاص - عدم خضوع المالكين فيها لقاعدة حظر الجمع بين المرتب والمأثر الممول بها بالنسبة الى المالكين في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة .

### ملخص المقتضى :

بمقتضى احكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الامتياز الزراعي والقوانين المعدلة له يبين ان المشرع قد قرر بان تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية زراعية بين الفلاحين ملكية الارض المستولى عليها من القرية الواحدة ومن يكون فيها اكثر من خمسة فدان وتضع الجمعية التعاونية الزراعية لاحكام قانون الجمعيات التعاونية كما تفسح فيها لم يرد به نص في اي من القانونين المتنازع اليهما لاحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة بل واحكام القانون المدني فيها لم يرد به نص خاص في اي من القوانين المذكورة وبمقتضى هذا التاميم عقد التأسيس الابتدائي للجمعية التعاونية العامة للإصلاح الزراعي تبين انه تم تأسيسها في ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ من سكرتيري الجمعيات التعاونية للإصلاح الزراعي بحضرتهم مؤسسين طبقاً لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ بالشروط الواردة في العقد كما نص على ان يعتبر النظم الداخلي للجمعية جزءاً متبهاً لهذا التاميم والقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ .

كذلك استبان ان راس مال الجمعية التعاونية العامة للإصلاح الزراعي يملكه الجمعية التعاونية المحلية والمشاركة للاعضاء فيها والبنوك

أصلا لصغار الزراع الذين آلت اليهم ملكية الارض المستولى عليها ومن لا يملكون في القرية أكثر من خمسة أفدنة دون أن يكون للهيئة العامة للأصلاح الزراعي أو لغيرها من الأشخاص العامة أي نصيب في رأس مال الجمعية ولا يغير من ذلك تداخل حسابات كل من الجمعية المذكورة والهيئة العامة للأصلاح الزراعي إلى قيام الجمعية بتحصيل أجرة الاراضي المستولى عليها وذلك لا يجرى البتة إلى الهيئة المذكورة قد ساهمت في رأس مال الجمعية وإنما كل ما يترتب على ذلك من أني هو دائنية الهيئة للجمعية بما حصلت عليه من مبالغ تلزم بردها إن كان لذلك مقتضى . كما أن تقديم الهيئة العديد من المساعدات والخدمات المالية والعينية للجمعية المذكورة لا يعتبر من قبيل المساهمة في رأس مال الجمعية .

واستلزم كذلك أن وحدات القطاع العام بمعناها الذي جددته القوانين رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ومن بعده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ - هي الشركات التي يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم في رأسمالها مع غيره من الأشخاص العامة وكذلك الشركات التي يساهم شخص عام في رأسمالها بالاشتراك مع أشخاص خاصة بشرط صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام . ويأنسبة إلى الجمعيات التعاونية بالذات القائمة وقت العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه لأن أعضاء هذه الوحدة الاقتصادية عليها منطقتي تحقق تجميعها لمؤسسة جلة قبل العمل بالقانون المذكور وفقا لنص المادة الثانية من مواد أصتقر هذا القانون . وهذه الجمعية غير متوافرة بالنسبة للجمعية التعاونية العامة للأصلاح الزراعي بعد أن ثبت أن رأسمالها مملوك بأكمله لأشخاص خاصة .

وعلى مقتضى ما تقدم لتندرج الجمعية التعاونية العامة للأصلاح الزراعي في أشخاص القانون العام أو في نطاق الوحدات الاقتصادية التابعة لمؤسسات عامة ولا يثال من ذلك الدور الذي تقوم به الهيئة العامة للأصلاح الزراعي في الرقابة والإشراف على هذه الجمعية فهذا هو واجب الدولة عموما في بسط رقبتها على المشروعات الفردية ومدها بالمعون

المسادى والمعنى ومنحها المزايا دون ان يترتب على ذلك اعتبارها من أشخاص القانون العلم أو اعتناء فئة القطاع العلم عليها . كذلك لا ينال من أنظر السابق القول بأن المشرع مراعاة منه لفئة العامة للجمعية محل البحث فقد استثناه من الخضوع لأحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات التعاونية الزراعية بموجب المادة (٨٣) منه - بهذا القول مردود بأن هذا النص يقضى بأن « تسرى أحكام هذا القانون على الجمعيات التعاونية الزراعية ويمتد سريته تدريجيا الى الجمعيات المنشأة طبقا لأحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ولقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦١ وذلك بقرارات من رئيس الجمهورية » . ومما زاد ذلك أن المشرع لم يستثن - بالمعنى المقصود من الاستثناء - الجمعيات التعاونية للإصلاح الزراعى من أحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار إليه وإنما خلق سريته عليها على صدور الاجراء الوارد في المادة سالفة البيان .

وباستقراء أحكام القوانين رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن الجمع بين مرتب الوظيفة العامة وبين المعاش المستحق قبل التمييز فيها ورقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التمييز فيها ورقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المدنيين ورقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة - يتبين أن الجهات التي يحظر فيها الجمع بين المرتب والمعاش وفقا لأحكام هذه القوانين هي الحكومة والشركات التي تساهم فيها الدولة . والهيئات والمؤسسات العامة ومن ثم خرجت الجمعيات التعاونية الزراعية بما في ذلك الجمعية التعاونية العامة للإصلاح الزراعى من نطاق الأنظمة القانونية التي تحظر الجمع بين المرتب والمعاش المشار إليها . ولا محل له في اعتبار هذه الجمعية في حكم الشركات التي تساهم فيها الدولة في هذا المجال لأن القوانين التي حظرت الجمع بين المرتب والمعاش جاءت استثناء من الأصل وهو إباحة الجمع بينهما ولذا يمتنع القياس أو التوسع في تفسير النصوص المشار إليها ومن ثم يكون من غير السليخ قانونا مدثرها الى الجمعية منثر البحث .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار الجمعية التعاونية العامة للأصلاح الزراعى من أشخاص القانون الخاص وأن العاملين فيها لا يخضعون لقاعدة حظر الجمع بين المراتب والملابس المعمول بها بالنسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

( ملك ١٩٢١/٢١ - جلسة ١٩٢٢/٥/٣ )

خامسا - الجمعية التعاونية الصناعية للإنشاء والتعمير بمحافظة دجلات :

قاعدة رقم ( ٥٩٤ ) .

المبدأ :

شروط اعتبار الجمعيات التعاونية من الوحدات الاقتصادية التابعة  
للمؤسسات العامة - بيان النظم التشريعي في هذا الشأن - مثال -  
الجمعية التعاونية الصناعية للإنشاء والتعمير بمحافظة دجلات .

ملخص المضمون :

بتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠  
في شأن المؤسسات العامة التعاونية وقد تضمن نص المادة (١) منه على أن  
تشكل مؤسسات عامة تعاونية يكون كل منها مؤسسة عامة لها الشخصية  
الإعتبارية ويصدر بتنظيمها قرار من رئيسي الجمهورية ونصت المادة (٢)  
على أن أغراض تلك المؤسسات الاشتراك في السياسة العامة  
للقطاع التعاوني في الاقتصاد القومي وتبني القطاع التعاوني لتوفير النواحي  
الفنية والمالية للجمعيات التعاونية ، والاشتراف على هذه الجمعيات بما يكفل  
لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال ونصت المادة (٣) على أن للمؤسسة  
في سبيل تحقيق أغراضها أن تشارك في رأس مال الجمعيات  
التعاونية التي لا تقتصر ما تؤديه من الخدمات على أعضائها والجمعيات  
التعاونية المشتركة أو العامة والاتحادات التعاونية كذلك نصت المادة (٤)  
على أن للمؤسسة تأسيس جمعيات تعاونية بنوعها دون أن يشارك معها  
مؤسسون آخرون ونصت المادة (٧) على أن يترأس مجلس إدارة كل  
مؤسسة عند إنشائها بالقرارات التي يصدرها مجلس إدارة الجمعية أو  
جمعيةها العمومية على خلاف رأي ممثل المؤسسة حق طلب إعادة النظر فيها  
خلال اسبوع والا اعتبرت نافذة ونصت المادة (٩) على أن يضع مجلس  
إدارة كل مؤسسة لائحة بنظم الرقابة على الجمعيات التي تشارك فيها  
المؤسسة وذلك كله دون الإخلال بالرقابة المخصوصة عليها في قانون الجمعيات  
التعاونية رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٥٩ ، وتصدر هذه اللوائح بقرار من رئيس

الجمهورية ويستفاد من أحكام القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان المشرع ناط بالمؤسسات المنشأة وفقا لاختلاف الاشراف على الجمعيات التعاونية الداخلة في مرفق النشاط التعاوني الذي تشرف عليه المؤسسة يستوى في ذلك ان تكون المؤسسة قد ساهمت او اشتركت في الجمعية او لم تساهم او تشترك فيها ، كما منح المشرع المؤسسات التعاونية رقابة خاصة — غير الاشراف العام — بالنسبة للجمعيات التي تساهم او تشترك فيها المؤسسة او تهدها بقروض او املاك او تضمنها لدى الغير حاصلها حق الاقتراض على ما يصدره مجلس ادارة الجمعية او جمعيتها العمومية من قرارات تخالف رأى ممثل المؤسسة في مجلس الادارة وفي هذه الحالة لا تنفذ هذه القرارات الا اذا اقرها مجلس ادارة الجمعية او الجمعية العمومية بحسب الاحوال باغلبية ثلثي الاعضاء وذلك في حدود اللوائح التي يضعها مجلس الادارة وتصدر بقرار من رئيس الجمهورية وترتبط على ما تقدم فان اشراف المؤسسات التعاونية على الجمعيات المذكورة لا تعتمد نطاق الرقابة في الحدود المشار اليها بما مؤداه ان الصلة بين المؤسسات التعاونية والجمعيات التي تشرف عليها في الفترة التي كلن يسرى فيها القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، كتلت صلة رقابة واشراف وليست صلة تبعية كلية واستنادا على القانون المشار اليه صحر بتاريخ ٨ من ابريل سنة ١٩٦١ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٩ لسنة ١٩٦١ الذي نص في المادتين (١) ، (٤) منه على ان تنشأ مؤسسة عامة تعاونية للاسكان تسمى « المؤسسة العامة التعاونية للاسكان » يكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة طحق برئاسة الجمهورية وتتولى مباشرة الاغراض المخصوص عليها في القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ وذلك في نطاق الاسكان التعاوني وحددت المادة (٥) اختصاصات مجلس ادارة المؤسسة ومن بين هذه الاختصاصات الاشراف على الجمعيات التعاونية للاسكان بما يكل لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال وتوجيه نشاطها في حدود السياسة العامة للاسكان وكذلك تأسيس جمعيات تعاونية مركزية في الجهات التي يصدر بتميينها قرار من رئيس مجلس الادارة ، ويبين من أحكام قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ان صلة المؤسسة المذكورة بالجمعيات التعاونية



للاسكان كانت صلة اشراف ورقابة في المفهوم الذي عناه القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ منظوراً في ذلك الى ان القوانين الاشتراكية انشأت ترتب عليها قيام القطاع العام لم تكن قد صدرت بعد وبالقالي لم يكن قد قام القطاع العام ككيان اقتصادي وقانوني له مدلوله ووظيفته والاحكام القانونية الخاصة به غير انه لما صدرت القوانين الاشتراكية في يوليو سنة ١٩٦١ وترتب عليها قيام القطاع العام اصبحت احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ في شأن المؤسسات العامة لا تساير الاوضاع القانونية والاقتصادية التي ترتبت على قيام القطاع العام ومن اجل هذا صدر في ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦٢ قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ وقد تضمن النص في المادة (٢) من مواد اصداره على إلغاء القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ كما نصت المادة (١) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه على ان تمارس المؤسسة العامة نشاطها اما بنفسها او بواسطة ما تشرف عليه من شركات او جمعيات ونصت المادة (١٢) على ان تقوم كل مؤسسة في حدود نشاطها بالمشاركة في تنمية الاقتصاد القومي وتتولى الاشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها كما نصت المادة (١٣) النص على ان للمؤسسة في سبيل تحقيق اغراضها ان تتبع الوسائل اللازمة لذلك وفيه على الاخص انشاء شركات مساهمة او جمعيات تعاونية بمفردها او مع شريك او شركاء آخرين ونصت المادة (١٥) على ان يتكون رأس مال المؤسسة من انصبة الدولة في رؤوس أموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت ويبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ سلف الذكر ان للمؤسسة العامة ان تقضي لتحقيق اغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص أي شرط لتحقيق تلك الطبيعة على انه يكفي تلك المؤسسة العامة أي هيئة في رأس مال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ولذلك يكون القانون المذكور قد حدد لأول مرة مفهوم تابعة الجمعية لمؤسسة عامة .

ومن حيث أنه بتاريخ ١٥ من أغسطس سنة ١٩٦٦ صدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات وشركات القطاع العام ونصت المادة (٢) منه على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام هذا القانون تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبنيها المؤسسة عامة أخرى ونصت المادة (٤) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون المشار إليه على أن تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة ، كما نصت المادة (٥) على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية ويستفاد من جماع النصوص المتقدمة أن المشرع في القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ قد اعتبر الجمعيات التعاونية التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكامه من الوحدات الاقتصادية وغنى من القول أن التسمية هنا تفهم في نطاق المدلول الذي حددته القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ وهو التشريع الذي كان قائما قبل صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ومقتضى ذلك أن الجمعيات التعاونية التي كانت قائمة تولا وقانونا قبل العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ والتي كانت تساهم فيها المؤسسة العامة بأى حصة ، اعتبرت بمقتضى نص المادة (٢) من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة ولم يخرج القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذي حل محل القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من المفهوم المتقدم لهما يعتبر من الوحدات الاقتصادية من الجمعيات التعاونية إذ نص في المادة (٤) منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية تابعة في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع مؤسسة عامة .

ومن حيث أنه لما كان ذلك ما تقدم وكان الثابت أن المؤسسة المصرية للتعاون الانتاجي والصناعات الصغيرة ساهمت في رأس مال الجمعية التعاونية للانشاء والتصدير بجماليه يبلغ ٥٠ جنيها وكان الثابت كذلك أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المؤسسة المصرية للتعاونية للبناء والإسكان قد نص في المادة (٢) منه على أن ينقل الاشراف

على الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير بالمحافظات المنشأة بالتطبيق  
لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ من المؤسسة المصرية للتعاون الانتاجى  
والصناعات الصغيرة الى المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان ومن  
ثم تعتبر الجمعية التعاونية المذكورة من الوحدات الاقتصادية التابعة  
للمؤسسة التعاونية للبناء والاسكان باعتبار ان المؤسسة المصرية العامة  
للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة كانت تساهم فى رأس مال تلك  
الجمعية بمبلغ ٥٠ جنية وانه نقل الاشراف عليها من المؤسسة المذكورة  
الى المؤسسات التعاونية للبناء والاسكان .

( طعن ١٤٤٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٢/٢/١٧ )

## سائسا — قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية :

قاعدة رقم ( ٥٩٤ )

### المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٧/٥/١٩٥٠ بكفالة الحكومة للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض وامانات من بنك التسليف الزراعي والتعاوني — مقتضى ذلك التزام الحكومة بفوائد التأخير عن القروض المشار إليها — حسب استحقاق هذه الفوائد يكون من تاريخ قيام المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي والتعاوني بمطالبة وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه القروض المستحقة — لا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة أساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك في هذه الحالة — أساس ذلك ما هو مستقر من استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق في نطاق القانون العام في حدود العلاقة بين المصالح العامة .

### ملخص الفتوى :

انه بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ كتلت الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض وامانات من بنك التسليف الزراعي والتعاوني ، ولا ريب في ان هذه الكفالة تشمل القروض وملحقاتها وذلك طبقا لنص المادة ٧٨١ من القانون المدني ، ومن ثم فان الحكومة طرزم بفوائد التأخير عن القروض المشار إليها .

وحيث انه بالنسبة لتاريخ استحقاق فوائد التأخير فان المادة ٢٢٦ من القانون المدني تقضى بأنه « اذا كان محل الالتزام مبلغا من النقود وكان معلوم المقدار وقت الطلب وتأخر المدين عن الوفاء به كان ملزما بان يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير فوائد قدرها أربعة في المائة في المسائل المدنية وخمسة في المائة في المسائل التجارية ، وتسرى هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ان لم يحدد الاتفاق او العرف التجارى تاريخا آخر لسريتها ، وهذا كله ما لم ينص القانون على غير . . . »

وطبقا لهذه المادة فمن الأصل أن تسرى فوائد التأخير من تاريخ المطالبة القضائية بهالأمم. التاريخ الذي يحدده الاتفاق أو المرفع التجارى أو القانون .

وحيث أن المستفاد من الأوراق أنه لا يوجد اتفاق بين بنك التسليف الزراعى والتعاونى ووزارة الشؤون الاجتماعية بشأن تحديد تاريخ سريان فائدة التأخير عن القروض والإعانات التى قدمها البنك الى الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية كما لم يتحقق وجود قانون أو عرف تجارى فى هذا الصدد يقضى بسريان فوائد التأخير من تاريخ معين ومن ثم يتعين إزاء ذلك القول بسريان الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية ، غير أنه لما كان إفتاء الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع قد استقر على استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة ، كما جرى هذا الإفتاء بأن بنك التسليف الزراعى والتعاونى مؤسسة عامة وذلك حتى قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء المؤسسة المصرية العامة للتأمين الزراعى والتعاونى ، ومن ثم ملا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة أساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك عن القروض التى قدمها للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية وإنما تحسب هذه الفوائد من تاريخ قيام المؤسسة بمطالبة الوزارة بهذه القروض المستحقة .

( فتوى ٥٥٤ من ١٣/١١/١٩٧٤ )

قاعدة رقم ( ٥٩٥ )

#### المبدأ :

سعر فوائد التأخير بالنسبة للقروض التى حصلت عليها الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية يحسب على أساس ٤ ٪ استنادا الى أنها لا تعتبر فى حكم التاجر — لا وجه للقول بتخفيض السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسى لبنك التسليف الزراعى والتعاونى أن يكون سعر فائدة الإقراض للجمعيات التعاونية أنفى من سعر فائدة الإقراض لغيرها

بمقدار ٢٪ على الأقل — أساس ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية أنها تتعلق بالفائدة الاتفاقية المقررة للقرض وليس بالفائدة التمييزية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

#### بلفي القسوى :

أنه بالنسبة لسعر الفائدة فإن العبرة هي بالمدين عند التمييز بين المسائل المدنية التي يكون سعر الفائدة فيها ٤٪ والمسائل التجارية التي يكون سعر الفائدة فيها ٥٪ ، فإذا كان المدين غير تاجر فالمعيار تحسب بالسعر القانوني في المسائل المدنية وهو ٤٪ حتى لو كان الدائن تاجرا والعملية غير تجارية .

ولما كانت الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية لا تعتبر في حكم التاجر فمن ثم كان سعر الفائدة بالنسبة للقروض التي حصلت عليها هذه الجمعيات يحسب على أساس ٤٪ ولا سند في القول بتخفيض هذا السعر عن تلك النسبة استنادا إلى ما جاء بالنظام الأساسي لإنك التسليف الزراعي والتعاوني من أن يكون سعر فائدة الاقتراض للجمعيات التعاونية أجن من سعر فائدة الاقتراض لغيرها بمقدار ٢٪ على الأقل ، ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية أنها تتعلق بالفائدة الاتفاقية للقرض وليس بالفائدة التمييزية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى استحقاق المؤسسة المصرية العامة للتأمين الزراعي والتعاوني فوائد تأخير بواقع ٤٪ عن القروض والإعانات التي قدمت — بضمن وزارة الشؤون الاجتماعية — للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية والتي لم تسدد سوى في ١٩٦٤/٦/٣٠ ، على أن تحسب هذه الفوائد اعتبارا من تاريخ قيام المؤسسة بطلبية الوزارة بها .

## تصويبات

**كلية الى القارىء** (١٠) (١١)

نأسف لهذه الأخطاء المطبعية

فَالْكَمَالُ لِلَّهِ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى ۝۱۰۱

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
يسيفه	١٦/١٥	يصيفه
يرين	١/٢٠	يدين
يرين	٢٣/٢٠	يدين
ضمانه	١٢/٨٦	ضمانه
لما	١٨/٦٧	لما
تقريرين	١/١٣٩	تقريرين
تقدير	٢٢/١٦٠	تقدير
وصودا	٢٦/١٦٢	وصودا
المزور	٤/١٦٨	المزور
كليد	١٣/١٦٨	كليه
اللائحه	٤/٢١٠	اللائحه
رم	١/٢٦٢	رقم
بالكلر	١١/٢٦٢	بالكلر
بالجهود	١٤/٢٧٥	بالجهود
لهفنن	٨/٢٨١	لهذين
الاستالة	١/٣١٧	الاستقالة
العمود قهورا	٢١/٣١٨	العمود قهورا
والمالح	١٦/٣٢٧	والمالح
تدبأ	٨/٣٣٠	بدأ
المهندسين	١٢/٣٣٣	المهندسين

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
سجلات	١٤/٢٣٧	سنوات
من	١٥/٢٣٩	من
الوظائف	٦/٢٤٥	الوظائف
والقطاع	٢٦/٢٤٦	والقطاع
مخزونات	٣/٢٥١	سنوات
الاولى	١٢/٢٥٦	الاولى
الثلاث	٢٦/٢٨٠	الثلاث
القانون	١٠/٤٢٧	القانون
مسية	١٩/٤٤٥	مسلة
الاجبية	٥/٤٧٤	الاجنبية

رقم الابداع بدار الكتب المصرية ٨٧/٢٩١٥

دار الكتب المصرية  
للطباعة والنشر  
مقرها: القاهرة، مصر



## فهرس تفصیلی

### ( الجزء الثاني عشر )

الصفحة

الموضوع

#### تقرير الكفاية :

- ١١ الفصل الاول : مبادئ عملة .
- ١١ أولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مرحلة هو عن طريقه القانونية
- ١١ قرار اذاري نهائي .
- ١٣ ثانيا : مبدأ سنوية التقرير .
- ١٥ ثالثا : لا أثر للمخالفات التي وقعت من الموظف في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير .
- ٢٥ الفصل الثاني : اجراءات وضع تقارير الكفاية .
- ٢٥ أولا : عرض تفصيلي للمراحل والاجراءات التي يمر بها تقرير كفاية الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهايته .
- ٢٩ ثانيا : الغرض الذي شرعت من أجله التقارير السنوية
- ٢٩ ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والتدرجات
- ٢٩ رابعا : الميعاد الذي يقرره القانون لوضع التقارير في كل عام ويحدد توجيهي .
- ٢٩ خامسا : مراعاة المراحل التي يجب أن يمر بها إعداد التقرير السنوي اجراء جوهري .
- ٢٩ سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف نفسه الجهة التي تشرف على عملة وقت أعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهة التي كان يعمل بها الموظف من قبل .
- ٥٢ سابعا : التزام الاختصاص فيمن يصادون التقرير السنوي
- ٥٢ ضيقة إجهرية .

- ثامنا : اذا خلا العمل من إحدى طائفتي التفتيش لأعداد التقرير استوعى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحالة المبتدئة .
- ٥٨
- ثاسعا : جوار تدارك بعض النقص في التقارير بواسطة لجنة شؤون الموظفين .
- ٥٧
- عائرا : لا يحتاج التعقيب على تقرير الرئيس المباشر للتسبيب اذا تبنى هذا التقرير .
- ٥٦
- حادي عشر : تعقيب رئيس المصلحة .
- ٥٥
- ثاني عشر : وجوب تصييب التعديل .
- ٥٤
- ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند أجر لها الرقابة على التقرير السنوي رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .
- ٥٣
- رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذي أعده من الموظف من سنة معينة احدثه ، واستصحب مستوى كفايته المقترة تقريراً جليهاً من السنة الماضية .
- ٥٢
- خامس عشر : ليست نظر المجلس الى غير ما يثبت في الإثبات .
- ٥١
- سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف في أداء عمله .
- ٥٠
- سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .
- ٤٩
- ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على تقدير كفايته .
- ٤٨
- الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .
- ٤٧
- أولاً : تقدير كفاية الموظف المريض .
- ٤٦
- ثانياً : تقدير كفاية الموظف المتقاع .
- ٤٥
- ثالثاً : تقدير كفاية الموظف المنتخب في المجال .
- ٤٤
- رابعاً : تقدير كفاية الموظف الذي يقوم بالتدريب .
- ٤٣
- خامساً : تقدير كفاية الموظف المؤقت في الجارة الزمنية .
- ٤٢
- سادساً : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .
- ٤١
- سابعاً : تقدير كفاية الموظف المستعاض بالتقوات المسلحة .
- ٤٠

الفصل الرابع : النظر في أمر من حصل على تقريرين أو أكثر بمرتبة  
ضعيف

١٣٠

- أولا : الإحالة إلى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب .  
١٣٠ ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التي حلت محل الهيئة  
المشكل منها مجلس التأديب للتفتيش على تقرير الكتابة  
بمرتبة ضعيف ، ما دام لم يبلغ أو يصحب من جهة  
الاختصاص .

١٣٥

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم منه  
تقريران بمرتبة ضعيف وصيرورة الاختصاص لذلك للجنة  
شئون المعاملين .

١٣٧

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف  
بمرتبة ضعيف هو تحويل المحكمة التأديبية النظر في  
الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ضعفه في أداءه إعماله  
وتعليقه قبل تقرير ما يتخذ في شأنه .

١٣٩

- خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .  
١٤١ سادسا : فقد أحد التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبة  
ضعيف لا يحول دون توقيع الأثر المترتب على ذلك .

١٤٦

سابعا : إذا كان ضعف كتابة الموظف مرده إلى إصابته بمرض  
عقلي فلا يترتب في حقه الأثر المقرر لتقديم تقريرين  
بمرتبة ضعيف .

١٤٨

الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون المعاملين في التفتيش على  
تغييرات الكتابة .

١٤٩

- أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تغييرات الرؤساء .  
ليس ملطفا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على  
سبب تدل عليه الأوراق ويستخلصا استخلاصا سليما  
منها ، ومسببا إذا ما ارتفعت اللجنة لعدم الأخذ بتقديرهم .  
١٥٤ ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست بتفريق التفتيش الجدي  
للتغييرات الصادر من الرؤساء بل التفتيش الجدي عليها .

١٧٢

- ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين من شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقبها على تقديرات الرؤساء . ١٨١
- رابعا : للجنة شئون الموظفين أن تتبع في تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التي تراها مؤيدة (إلى مثالة هذا التقدير) . ١٨٢
- خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين أن تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقبها على تقديرات الرؤساء . ١٨٨
- سادسا : أيعال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الإخذ بالتقدير الذي أورده الرئيس المباشر والتغير الملقى . ٢٠٢
- سابعا : ضرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يتبع لجنة شئون العاملين أن تدخل عن تقديرها الأول لدرجة الكفاية إلى تقدير آخر عند النظر في ترقية الموظفين لكفاية الدرجة الأولى بها في ذلك الترقية بالاختيار . ٢٠٥
- ثامنا : لا يطلان أن لم تعتمد اللجنة في الميزان السنوي المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين . ٢٠٨
- ثاسما : معضد لجنة شئون الموظفين وسجلها . ٢٠٩
- التصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضئيف . ٢١١
- أولا : الحرمان من المالة الدورية والتخطي في الترقية . ٢١١
- ثانيا : كفاية حساب السفة التي يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضئيف . ٢١٦
- ثالثا : ترتيب الآثار التي كانت متوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد أهد بدرجة ضئيف هو أنسب تعويض . ٢١٨
- الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاده الطعن فيه . ٢١٩
- أولا : تقدير كفاية الموظف قرار إداري نهائي . ٢١٩

- ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى تدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى اداء العمل، والا كان التخلف عن ذلك اخلافا لاجراء جوهرى يستتبع عدم نهائية التقارير ٢٢٤
- ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضمن نهائيا وعدم الطعن فيه خلال الميعاد ٢٢٧
- رابعا : التظلم من تقدير الكفاية ٢٢٨
- خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى طلبتها لجنة شئون العاملين ٢٢٢
- الفصل الثامن : رقابة القضاء على تقارير الكفاية ٢٢٤
- أولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالفاء أو ولاية التمييز على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالفاء ٢٢٤
- ثانيا : لا تعقيب للقضاء الادارى على تقديرات الكفاية ، لان ذلك من صميم اختصاص الادارة ، ولا يملك القضاء الادارى أن يقضب نفسه عليها ٢٢٧
- ثالثا : يزاد للقضاء الادارى اسباب تقدير الكفاية متى انقضت عنها جهة الادارة ٢٤٢
- تكملة : ٢٥١
- الفصل الاول : التكليف بصفة عملة ٢٥٢
- اولا : المكلف موظف عام ٢٥٢
- ثانيا : التكليف كدابة للتميين فى الوظيفة العامة ٢٥٨
- ١- التكليف أداة استثنائية للتميين فى الوظائف العامة ٢٥٨
- ( ب ) التكليف والتميين مسنونان فى خصوص الامر القانونى لاشتغال الوظيفة العامة ٢٦٠

- ٢٦١ ثالثا : تسوية المكلف المنين بمكافأة شاملة .
- ٢٦٣ رابعا : مدة التكليف .
- ٢٦٤ خامسا : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التفتيش العامة .
- ( ١ ) هل يحفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التفتيش العامة بيد تفتيشية العمل المقررة لوظيفته في الجهة المستدعى أو المكلف منها .
- ٢٦٤ رايان .
- ( ب ) المكلفون طبقا لقانون التفتيش العامة لا يفيدون من إعفاء المرفق من خريتي الدفاع والامن القوي المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .
- ٢٧١ سادسا : سريان قوانين المعاملات على المكلف .
- ٢٧٧ سابعا : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة أحد المكلفين من تهمة الاتباع عن التكليف .
- ٢٧٩ الفصل الثاني : تكليف المهندسين .
- الفرع الأول : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته .
- ٢٧٩ أولا : نظام تكليف المهندسين وأداة التكليف ومدته .
- ثانيا : أمر التكليف يصدر من الوزير المختص أو من موكفه في إصداره .
- ٢٩٢ ثالثا : تجديد التكليف ليس بلامم أن يقتصر على مدة واحدة .
- ٢٩٤ رابعا : التزام المهندس بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجديد .
- ٢٩٥ خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف .
- ٢٩٧ سادسا : جزاء العزل الواقع على المهندس المكلف الذي ينقطع عن العمل .
- ٣١٤ سابعا : العقاب الجنائي للمهندس المخلف عن التكليف .
- ٣١٦

- ٣١٩ ثانيا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة .
- ٣٢١ تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين متعديا يعينون على درجات
- الفرع الثاني : تكليف المهندسين عسكريا طبقا لقانون التعينة  
٣٢٤ العمالية رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .
- الفرع الثالث : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤  
٣٣٠ لسنة ١٩٧٦ .
- ٣٥٣ الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين .
- الفرع الأول : تكليف الأطباء والصيادلة وإطباء الأسنان  
٣٥٣ ( القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ ) .
- الفرع الثاني : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد  
التابعة لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المهندسين  
٣٥٩ ( القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٢ ) .
- الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مخرج بمدارس وزارة التربية  
٣٦٥ والتعليم ( القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ) .
- ٣٦٧ تفويضون
- ٣٧٣ تفويين
- ٣٧٥ الفصل الأول : تسعير جبري .
- ٣٨٤ الفصل الثاني : سلطة وزير التفويين .
- ٤١٤ الفصل الثالث : مواد تفويينية .
- ٤٢٣ الفصل الرابع : مسائل متنوعة .
- ٤٢٩ تفريجة جبري

٤٤٩	جامعة :
٤٥١	الفصل الأول : السلطات الجامعية .
٤٥١	الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات .
٤٦١	الفرع الثاني : مدير الجامعة .
٤٦٩	الفرع الثالث : مجلس الجامعة .
٤٩٤	الفرع الرابع : معهد الكلية .
٥٠١	الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الإنتاج العلمي .
٥٢٢	الفصل الثاني : شغل وظائف هيئة التدريس .
٥٢٣	الفرع الأول : التعيين في وظائف هيئة التدريس .
٥٥٧	الفرع الثاني : التعيين في وظيفة أستاذ ذي كرسي .
٥٧٥	الفرع الثالث : التعيين في وظيفة أستاذ .
٥٨٦	الفرع الرابع : التعيين في وظيفة أستاذ مساعد .
٦٠٧	الفرع الخامس : التعيين في وظيفة مدرس .
٦٢٨	الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذا متفرغا بعد بلوغه السن القانونية .
٦٤٩	الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد .
٦٥٢	الفرع الثامن : المعيد .
٦٧٩	الفصل الثالث : شؤون أعضاء هيئة التدريس .
٦٧٩	الفرع الأول : الإجازات والمنح الدراسية .
٦٨٧	الفرع الثاني : التنبؤ والإعارة .
٦٩٤	الفرع الثالث : مزاوله أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة .
٦٩٤	أولا : مزاوله أعضاء هيئة التدريس بكتبات الطب العمل في الخارج .



٦٩٨	ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة التعليمية والفيلم بإعطاء الاستشارة لشركة مساهمة .
٧٠٠	الفرع الرابع : الإجازة الخاصة لرعاية الطفل .
٧٠١	الفرع الخامس : تخفيض المدة اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات .
٧٠٢	الفرع السادس : تقديم أعضاء هيئة التدريس .
٧٠٨	الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس .
٧١٨	الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس .
٧٣٥	الفرع التاسع : إحالة عضو هيئة التدريس إلى المعاش .
٧٤١	الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس .
٧٤١	الفرع الأول : المرتب .
٧٦٨	الفرع الثاني : إعانة غلاء المعيشة .
٧٧٥	الفرع الثالث : العلاوة الدورية .
٨٠٣	الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا .
٨٠٦	الفرع الخامس : العلاوة الإضافية أو الخاصة .
٨١٢	الفرع السادس : علاوة خضعة للمعبد .
٨١٤	الفرع السابع : علاوة الترقية .
٨٢٨	الفرع الثامن : البدلات .
٨٢٨	— بدل تمثيل .
٨٣٩	— بدل الجلمحة .
٨٤٧	— بدل قيادة .
٨٥١	— بدل تفرغ .
٨٥٨	— بدل سفر وانتقال .
٨٦١	— بدل اقتراب .

- ٨٦٤ الفرع التاسع : بكفاءة الابتداء للتدريس .
- ٨٧٦ — بكفاءة الأستاذ للفرع .
- المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعينين بكلتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط
- ٨٨٧ في مرحلتها الانتشائية .
- ٨٩٠ الفرع العاشر : مناهض أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفصل الخامس : تأديب أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفرع الأول : جرائم تأديبية .
- ٩١٢ الفرع الثاني : إجراءات تأديبية .
- ٩٤٠ الفصل السادس : أحكام خاصة ببعض الجامعات .
- ٩٤٠ الفرع الأول : جامعة فاروق الأول ( الاسكندرية ) .
- ٩٤١ الفرع الثاني : جامعة ابراهيم باشا الكبير ( عين شمس ) .
- ٩٥٤ الفرع الثالث : جامعة الأزهر .
- ٩٧٠ الفصل السابع : مسائل متنوعة .
- ٩٧٠ الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها .
- ٩٧٠ الفرع الثاني : المدن الجامعية .
- ٩٧٧ جريدة .
- ٩٨٥ جريدة رسمية .
- ٩٨٩ جمع بين وظيفتين :
- ٩٩١ الفصل الأول : ضوابط الجمع بين وظيفتين .
- أولا : طالما لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعيين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .
- ( ١ ) حظر الجمع بين وظيفتين تاصر على التعيين دون التندب .
- ( ب ) عدم مريان حظر الجمع بين وظيفتين في حالة الامارة .
- ١٠٠١

١٠٠٤	( ج ) أمثلة لحالات تعيب وإمارة ينتفى بها حظر الجمع بين وظيفتين
١٠٠٧	ثانيا : إذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوفاً لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين
١٠٢٥	ثالثاً : لا تأبى لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتهاء علاقة التبعية التي هي جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردي
١٠٣٣	رابعاً : حظر الجمع بين الوظيفتين لا يمتد إلى التعيين بل بعد استئصال القانون الدولي العلم
١٠٣٨	خامساً : من سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادي أو عدم تقاضي الأجر
١٠٤١	سادساً : التفرغ بالعمل في جهة خاصة
١٠٤٣	سابعاً : استصدار التفرغ بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية
١٠٤٥	ثامناً : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الإدارية
١٠٤٨	الفصل الثاني : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين
١٠٧١	الفصل الثالث : حالات لا تعتبر جمعاً بين وظيفتين
١١٠١	جميعاً :
١١٠٣	الفصل الأول : مسائل عامة
١١٠٤	أولاً : رفض شهر الجمعية
١١٠٤	ثانياً : حظر إنشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات
١١٠٧	ثالثاً : صندوق احتة الجمعيات والمنظمات الخاصة
١١١٠	رابعاً : القرارات الصادرة من الجمعية والتأويلات القضائية
١١١١	الفصل الثاني : جمعيات خيرية
١١٢٥	الفصل الثالث : جمعيات الإخاء والإغاثة

١١٣١	الفصل الرابع : الجمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة .
١١٣١	أولا : الجمعية الزراعية .
١١٣٧	ثانيا : جمعية الاستهلاك .
١١٤٠	ثالثا : جمعية نشر الثقافة العمالية .
١١٤٢	رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية .
١١٤٦	خامسا : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس .
١١٤٩	الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .
١١٤٩	أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والاشراف عليها .
١١٤٩	( أ ) تسمين الجمعيات التعاونية والاستثمار
١١٤٩	في رأس مالها .
١١٥٣	( ب ) الإشراف على الجمعيات التعاونية .
١١٥٨	ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .
١١٦٢	ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض
١١٦٢	الجمعيات الإنتاجية .
١١٦٤	رابعا : شؤون العاملين بالجمعيات التعاونية .
١١٦٤	( ١ ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع
١١٦٤	بين الربح والخسارة المستحق قبل التقييم فيها .
١١٦٦	( ب ) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية
١١٦٦	لامتلاكهم الممتلكات .
١١٦٦	( ج ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية
١١٦٦	للتأديلة الإدارية والممتلكات التقليدية .
١١٧٥	خامسا : اعتمادات من الخزينة والرسوم .
١١٨١	سادسا : تتبع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها
١١٨١	من الحكومة .
١١٨٢	الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة
١١٨٢	أولا : جمعية تعاونية تطوعية ( المبادئ التوجيهية ) .
١١٨٨	ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .
١١٩٠	ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .
١١٩٥	رابعا : الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعي .
١١٩٩	خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للتشغيل والتدريب
١٢٠٤	بمحافظة دمياط .
١٢٠٤	سادسا : فروع الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .

## مبكرة أعمال البدار العربية للموسوعات

( حسن الفكاهي - محام )

خلال أكثر من ربع قرن مضى

### :- المؤلفات :

١ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
الجزء الأول .

٢ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
الجزء الثاني .

٣ - المدونة المالية في قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية  
الجزء الثالث .

٤ - المدونة المالية في قوانين إسمية العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقاري .

٧ - ملحق المدونة المالية في قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة المالية في قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التراخيص منطب على العمل القانونية .

### ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : ( ٨ مجلدات - ٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،  
وعلى رأسها بحكمة النافذ المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات  
الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والنفقة : ( ١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء ولحكام المصاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض . وذلك بشأن الضرائب والرسوم والنفقة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : ( ٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة ) .  
وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : ( ١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة إلى الأبحاث العلمية التي تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها ( المراجع الأجنبية والأوروبية ) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة لدول العربية : ( ٣ جزء - ٣ آلات مسجلة نفدت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ ) .

وتتضمن مرصدا حديثا للتنامي التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : ( جزئين - ألفين صفحة ) .

وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر وتطورتها ( قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها ) .

( نفدت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧ ) .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : ( ٣ أجزاء - ألفين صفحة ) ( نفدت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ )

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ ، بالإضافة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ - موسوعة القضاء والفقه الدول العربية : ( ٢٧٠ جزء ) .

وتتضمن آراء الفقهاء ولحكام المحاكم في مصر وبلاد الدول العربية ، بالإضافة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا ليجيا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : ( ٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة ) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التطبيق عليها بأراء فقهاء القانون المدني المصري والفرقة الإسلامية السبعاء وأحكام المحاكم في مصر والعراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : ( ٣ أجزاء - ٣ آلاف صفحة ) .

وتتضمن عرضا إيجازيا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التطبيق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : ( سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة ) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية ومقر النظم الحالية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : ( ٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة ) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وإيجازيا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مبرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليل على قانون المسطرة المدنية المغربي : ( جزآن ) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التطبيق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : ( ثلاثة أجزاء ) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي وحكمة النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي أقرتها بحكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٢١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا ( ٢٥ جزء مع الفهرس ) .

١٦ - الموسوعة الإعلامية الحديثة جدة :

باللغتين العربية والإنجليزية ، وتتضمن مرفعا سهلا للمضارة الحديثة بمدينة جدة ( بالكتابة والصورة ) .

١٧ - الموسوعة الإدارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحسنة الإدارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وقنواى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ . ( حوالى ٢٤ جزء ) .







# الدار العربية للموسوعات

حسن الفكاهنى - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التى تخصصت فى إصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربى

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلى - القاهرة

